

CISDOM

Revista

Centro de Investigação do ISDOM

Revista do CISDOM | 2019 | número 1 | semestral

www.isdom.pt



ISDOM
INSTITUTO
SUPERIOR
D. DINIS
Marinha Grande

Ana Virgolino

OS EFEITOS DA JUSTIÇA, DO APOIO ORGANIZACIONAL E DO CONTRATO PSICOLÓGICO NO DESEMPENHO DOS COLABORADORES: O PAPEL MODERADO DO BURNOUT

António José Ferreira

URBI ET ORBI: ADMIRÁVEL MUNDO NOVO

Arminda Pata

EXTRAÇÃO DE VALOR DA INFORMAÇÃO ARMAZENADA NAS BASES DE DADOS DAS INDÚSTRIAS 4.0 – MODELO CONCEPTUAL

Joana Saez; Augusto Deodato Guerreiro

DESIGN PARA O ‘BEM ESTAR’

Jóia Albino Ialá Fadul

A COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL E A SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES

José Pereira Pinto

“I LIKE TO PAY MY TAXES”

José Fernandes

OPORTUNIDADES E DESAFIOS DA IMPLEMENTAÇÃO DA INDÚSTRIA 4.0 NUMA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS

Luísa Paiva

PARTE 1 – REGIMES DE OCULARIDADE NOS SÉCULOS XVII e XVIII

Márcio Oliveira

REFLEXÃO EPISTEMOLÓGICA, ÉTICA E MORAL DO TERMO “DÍVIDA”

Maria Fonseca; Ana Branco; João Graça; Jorge Silva; Rui Mendes

DESENVOLVIMENTO DE QUADRO DE BICICLETA EM COMPÓSITO DE CARBONO

Paulo Carvalho Vicente

FEDERALISMO E INTEGRAÇÃO EUROPEIA: REINTERPRETAÇÃO DE TRÊS PROPOSTAS POLÍTICAS

Pedro Tiago Jesus

ANÁLISE E GESTÃO DE COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS: O OPTOMETRISTA

Sandrina Leal / Ana Cristina Simões

LIDERANÇA EMPREENDEDORA: REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA

Stefan Rosendahl

O POTENCIAL GEOTURÍSTICO DA CIDADE DA MARINHA GRANDE

OS EFEITOS DA JUSTIÇA, DO APOIO ORGANIZACIONAL E DO CONTRATO PSICOLÓGICO NO DESEMPENHO DOS COLABORADORES: O PAPEL MODERADO DO BURNOUT

Virgolino, Ana

ISDOM - Instituto Superior D.Dinis / CISDOM

RESUMO: O objetivo desta pesquisa é identificar o impacto da percepção da justiça organizacional (POJ), do suporte organizacional (POS) e do contrato psicológico (PC) no desempenho individual (IP) dos colaboradores. O Burnout surge como variável moderadora destas relações.

Os dados recolhidos foram obtidos através de um questionário estruturado sendo a amostra constituída por 407 colaboradores de diferentes organizações e setores de atividade. Foi utilizada a modelagem de equações estruturais para testar as hipóteses formuladas e realizada uma análise Multigrupo para identificar como o burnout pode impactar nas relações sugeridas.

Os resultados mostram que a POJ tem um impacto positivo na POS, no PC e no IP e que o burnout modera as relações propostas.

Esta pesquisa contribui para um melhor entendimento de como estas variáveis organizacionais podem afetar as relações entre as organizações/colaboradores. É original na medida em que retrata efeitos diretos e moderadores num único estudo que ilustra uma cadeia de efeitos importantes. Com este conhecimento é possível criar estratégias conducentes ao sucesso organizacional. Alerta, ainda, para o facto do burnout ser um problema emergente, com efeitos nefásticos nos colaboradores e na sociedade em geral, que dificulta a implementação de políticas de gestão de recursos humanos eficientes e eficazes.

Palavras-chave: Percepção da justiça organizacional; Percepção do suporte organizacional; contrato psicológico; burnout, desempenho individual

1. INTRODUÇÃO

A relação entre as organizações e os seus colaboradores tem sido investigada há décadas por investigadores e gestores de recursos humanos (Aggarwal & Bhargava, 2010). Atualmente, esta relação é ainda mais importante recorrente da necessidade crescente dos colaboradores e das organizações serem bem sucedidos (Aggarwal & Bhargava, 2010; Beheshtifar & Herat, 2013; Rastgar & Pourebrahimi, 2013). Consequentemente, é necessário identificar e compreender os fatores que afetam essa relação (Aggarwal & Bhargava, 2010).

A ideia que a justiça pode desempenhar um papel importante na promoção do funcionamento eficiente das organizações não é surpreendente (Epitropaki, 2012; Rastgar & Pourebrahimi, 2013). Na verdade, Epitropaki (2012) refere que os colaboradores avaliam as organizações pelo grau da justiça organizacional que percebem e, é através desta avaliação, que decidem o tipo de envolvimento que mantêm com a mesma e se desejam fazer ou não fazer parte dela. A justiça organizacional é um indicador claro se os colaboradores são respeitados pela organização refletindo-se no orgulho que sentem em ser fazer parte da mesma (Bakhshi et al., 2009; Epitropaki 2012).

A par com a justiça organizacional, as relações positivas entre organizações e colaboradores são essenciais para o seu sucesso. Estas relações assumem a ideia de troca na expectativa de benefícios mútuos (Zhang & Agarwal, 2009; Aggarwal & Bhargava, 2010; Beheshtifar & Herat, 2013; Shan, et al., 2015). A percepção do suporte organizacional (POS) refere-se à percepção dos colaboradores sobre como a organização valoriza suas contribuições e se preocupa com o seu bem-estar (Beheshtifar & Herat, 2013). Tais percepções baseiam-se na frequência, na intensidade e sinceridade das manifestações organizacionais de aprovação através de elogios, das recompensas materiais e sociais relativas ao esforço dispendido pelos colaboradores. Outro aspecto relevante refere-se ao sentimento de obrigação e comprometimento emocional que a POS pode promover junto dos colaboradores, com o objetivo de ajudarem as organizações a atingirem os seus objetivos (Aggarwal & Bhargava, 2010) através de um desempenho mais elevado (Armeli, et al., 1998; Arshadi-Hayavi, 2013).

Mais recentemente, a investigação deu enfoque a outro aspeto da relação colaborador/organização que não é mais que o cumprimento do contrato psicológico (PC) (Coyle-Shapiro & Kessler, 2000). Ou seja, numa relação de trabalho, o colaborador espera que a organização o recompense de acordo com o que foi prometido através de incentivos relacionais (oportunidade de desenvolver habilidades) e de incentivos transacionais (salário competitivo) e é o cumprimento dessas promessas que geram percepções do cumprimento do PC (Coyle-Shapiro & Kessler, 2000).

De acordo com Aggarwal e Bhargava (2010), quando os colaboradores acreditam que sua organização não cumpriu com as suas obrigações contratuais, ocorre uma violação de contrato psicológico (PCV), conduzindo a comportamentos negativos, como perda de confiança (Robinson, 1996; Deery et al., 2006), insatisfação no trabalho (Tekleab et al., 2005; Montes & Irving, 2008), aumento das intenções de saída (Guzzo et al., 1994), e absentismo (Deery et al., 2006), entre outros.

Acresce referir que num clima económico caracterizado pela instabilidade nas condições de emprego, a natureza das relações entre colaborador e organização sofre alterações dando lugar a aumento das percepções de insegurança no trabalho (Almeida, 2013; Piccoli & Witte, 2015) que conduzem a uma variedade de resultados negativos (Piccoli & Witte, 2015), e aumento dos níveis de exaustão emocional (Burnout) que representa custos importantes para as organizações (Campbell et al., 2013; Piccoli & Witte, 2015).

De facto, o Burnout tornou-se um problema atual e preocupante (Simba et al., 2014) sendo descrito como um estado de exaustão física e mental cuja causa está intimamente ligada à vida profissional (Campbell et al., 2013; Simba et al., 2014; Piccoli & Witte, 2015) e é reponsavel por induz limitações e comportamentos que podem afetar as reações dos trabalhadores, a forma como percecionam as variáveis organizacionais e também o seu desempenho (Campbell et al., 2013; Simba et al., 2014; Piccoli & Witte, 2015).

Apesar da literatura sugerir que estas variáveis desempenham papéis importantes na vida das organizações e das pessoas que nelas trabalham, pouca investigação tenha sido realizada para testar o seu impacto (Epitropaki, 2012; Beheshtifar & Herat, 2013) Neste sentido, com esta investigação pretendemos contribuir com o estudo do impacto da POJ, da POS e PC no desempenho dos colaboradores e compreender como o Burnout modera estas relações, promovendo o sucesso organizacional.

De facto, e de acordo com os resultados da pesquisa, as organizações e os seus gestores devem apostar na transparência dos processos, numa boa comunicação, nas relações interpessoais de qualidade e no apoio organizacional, devendo e evitar o Burnout.

2. FUNDO DE INVESTIGAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE HIPÓTESES

2.1. Percepção da justiça organizacional (POJ) e suporte organizacional percebido (POS)

O estudo da POS e da POJ surge com o trabalho de Homans (1961) e tem por base a Teoria da Troca. A POS refere-se às percepções globais dos colaboradores sobre a forma como a organização os valoriza pelas suas contribuições e pelo grau de preocupação expressa pelo seu bem-estar. A relevância do estudo da POS é nótoria e vários estudos têm sido realizados permitindo o desenvolvimento da Teoria do Suporte Organizacional (Tokmark et al., 2012; Beheshtifar & Herat, 2013; Ahmed-Nawaz, 2015).

Adams (1965) propõe um conceito de Justiça Organizacional baseado em três dimensões: a **justiça distributiva** que diz respeito à percepção da equidade dos resultados (salário); a **justiça processual**, relacionada com a equidade dos procedimentos utilizados no processo decisório (Greenberg, 1990) e a **justiça interacional**, que não é mais do que a equidade do tratamento interpessoal recebido pelos colaboradores (sensibilidade, dignidade e respeito) (Rastgar & Pourebrahimi, 2013).

Estes dois construtos estão intimamente ligados. Ora vejamos, os investigadores da justiça organizacional argumentam que diferentes dimensões da Justiça estão relacionadas com a POS (Jacobs & Belschak, 2014). Por exemplo, a justiça distributiva mostra a preocupação da organização com o bem-estar dos colaboradores e, portanto, afeta a percepção do apoio organizacional recebido. Além disso, todas as atividades positivas que podem beneficiar os colaboradores podem ser tomadas como prova de que a organização se preocupa com eles (Rhoades & Eisenberger, 2002). Campbell et al. (2013) mostram que a justiça processual está relacionada com a POS, uma vez que pode contribuir para o bem-estar dos colaboradores. De acordo com Ahmed e Nawaz (2015), acredita-se que a POS faça parte da troca entre organização e colaboradores, e a justiça é uma maneira pela qual as organizações podem expressar seu compromisso com os colaboradores que fomentam os sentimentos de apoio da organização.

Rhoades e Eisenberger (2002) observaram que a POS é um construto chave na literatura da justiça. Mais especificamente, os investigadores argumentam que a percepção dos colaboradores

sobre a justiça pode depender da forma como são valorizadas pela organização. Ahmed e Nawaz (2015) concluíram que a justiça é um forte preditor da POS. Portanto, se uma organização quiser ter os seus colaboradores satisfeitos, comprometidos e empenhados (resultados de POS), devem promover a justiça no local de trabalho.

Consequentemente, propõe-se a seguinte hipótese:

H1: o POJ tem um impacto positivo no POS

Há muitos estudos de pesquisa sobre o impacto da justiça em variáveis organizacionais, como satisfação no trabalho, comprometimento organizacional, comportamento de cidadania, comunicação, intenções de saída e confiança (Colquitt et al., 2001; Caetano & Vala, 1999; Konovsky & Cropanzano, 1991; Cropanzano & Greenberg, 1997; Zhang & Agarwal, 2009; LV et al., 2012; Lamm et al., 2015). Quando os indivíduos sentem que estão expostos à injustiça, o absentismo e a intenção de sair da organização aumenta (Caetano & Vala, 1999), e a retaliação contra a organização, roubo e/ou sabotagem podem surgir (Cropanzano & Greenberg, 1997). Consequentemente, a justiça/injustiça podem afetar o desempenho.

Bies e Moag (1986), reforçam esta ideia, sugerindo que a justiça processual influencia os resultados organizacionais, ou seja, o comprometimento organizacional, as intenções de saída, a satisfação e a confiança.

Para os colaboradores, a percepção da justiça é um fator importante que afeta os seus julgamentos sobre a organizações e que afeta suas intenções de abandonar a organização e procurar outro emprego (Rastgar & Pourebrahimi, 2013). Al-Zu'bi (2010) conclui que a satisfação no trabalho depende diretamente das percepções de todas as dimensões da justiça organizacional que se podem sobrepor à prática das responsabilidades sociais das empresas (RSE). Para outros autores, apenas a justiça distributiva diz respeito à satisfação no trabalho (por exemplo, Hartman et al., 1999; Pesquisa Butt, 2014) e, em seguida, com a produtividade individual.

De acordo com Shan et al. (2015), a justiça organizacional tem sido estudada no contexto do desempenho do trabalho e está provado que quando os colaboradores são mal pagos, eles diminuem seu nível de desempenho, enquanto que quando eles são bem pagos, o seu esforço aumenta melhorando o seu desempenho. Todos esses resultados mostram como a justiça organizacional conduz a um melhor desempenho, apoiando a Teoria da Troca Social.

O grau com que os indivíduo se identifica com a sua organização, também, é crucial para a qualidade da relação existente entre ambos (Epitropaki, 2012). Assim é espetável que haja uma relação entre a justiça organizacional percebida (POJ) e o desempenho individual (IP) (Earley & Lind, 1987; Colquitt et al., 2001; Bakhshi, 2009).

Basicamente, o POJ é um preditor das atitudes e comportamentos dos colaboradores (Assmar et al. (2005). Autores como Earley e Lind (1987), Konovsky e Cropanzano (1991) e Aryee et al. (2004) concluíram que o POJ tem um impacto positivo no IP.

Consequentemente, propõe-se a seguinte hipótese:

H2: o POJ tem um impacto positivo no IP

A Teoria do Suporte Organizacional sustenta que a POS atende às necessidades emocionais dos colaboradores fomentando o comprometimento afetivo (Eisenberger et al., 2004; Arshadi & Hayavi, 2013). Por outro lado, quando os colaboradores percecionam o apoio organizacional

recebido, com base em normas de reciprocidade, tendem a ter comportamentos positivos que conduzem ao aumento do seu desempenho (Rhoades & Eisenberger, 2002; Arshadi & Hayavi, 2013).

Tekleab e Chiaburu (2010) referem que as relações de troca entre a organização/supervisor e colaboradores são importantes para os resultados do trabalho, impactando substancialmente no desempenho dos colaboradores. Concretizando, se as trocas forem positivas, aumenta a satisfação no trabalho, o empenhamento afetivo, e a vontade de permanecer mais tempo na organização, aumentando seu desempenho ao mesmo tempo (Cropanzano, 2011; Tokmark et al., 2012).

De facto, vários investigadores identificaram que a POS está positivamente relacionada com o desempenho do trabalho, com a criatividade, com os comportamentos de cidadania, com a satisfação no trabalho, com o comprometimento organizacional e com a inovação (Bakhshi et al., 2009; Tokmark et al., 2012; Chongxin & Frenkel, 2013; Beheshtifar & Herat, 2013; Basak et al., 2013 Ahmed & Nawaz (2015,) e negativamente relacionada com o turnover (Basak et al., 2013). Daqui se pode concluir que a POS influencia positivamente a relação entre os colaboradores e organizações, reduzindo assim as intenções de saída e melhorando as condições de trabalho e a qualidade de vida dos colaboradores.

É possível concluir que numa organização onde os colaboradores se sintem apoiados, retribuem favoravelmente com comportamentos e atitudes positivas (Ahmed-Nawaz, 2015). Adicionalmente, de acordo com Aqeel e Ahmed (2014), níveis elevados da POS criam sentimentos de obrigação nos colaboradores, que trabalharão com o "coração", com melhores desempenhos para o alcance dos objetivos organizacionais. Os autores argumentam que estes resultados descrevem o papel significativo do apoio organizacional na motivação que faz com que os colaboradores trabalhem além das tarefas e desempenho habitual e a permanecer na organização por um longo período de tempo (baixa intenção de sair). Assim, infere-se que a POS atua como um mecanismo forte através do qual os resultados, atitudinais e comportamentais dos colaboradores podem ser controlados e utilizados para o sucesso organizacional através de um desempenho individual acima da média (Tekleab & Chiaburu, 2010; Ahmed & Nawaz, 2015). Portanto, espera-se uma relação positiva entre o POS e o IP.

Consequentemente, a hipótese proposta é:

H3: POS tem um impacto positivo no IP

2.2. o contrato psicológico (PC)

O estudo do contrato psicológico surge nos anos 60 com Argyris (1960) e posteriormente com Schein (1980). O PC pode ser definido como um conjunto de crenças ou percepções sobre as obrigações recíprocas entre colaboradores e a organização (Butt, 2014). Algumas dessas obrigações estão documentadas no contrato de trabalho (formal e escrito) mas e em grande parte estão implícitas e não foram alvo de negociação. Por exemplo, o colaborador tem expectativas nas áreas de promoção, remuneração, segurança no trabalho, desenvolvimento de carreira e apoio com problemas pessoais. Em contrapartida, o empregador espera que o colaborador esteja disposto a trabalhar horas suplementares, a ser leal e a proteger as informações da empresa (Butt, 2014).

Epitropaki (2012) sugere que os potenciais preditores de PC podem ser encontrados na troca de membros-líderes e nos níveis de Justiça percebida. De facto, se a violação do contrato psicológico ocorre quando uma parte percebe que a outra não cumpriu com as suas obrigações/promessas surge a percepção que foi cometida uma injustiça (Butt, 2014).

Na mesma linha de pensamento e segundo Rousseau (1995), procedimentos justos podem reduzir as reações adversas à violação do PC, ou seja sendo percebida uma violação do contrato psicológico (PCV), se os procedimentos forem considerados justos, o colaborador tende a responder positivamente e a manifestar sentimentos de pertença à organizacional.

Assim, Rousseau (1995), Butt (2004), Dulac et al. (2008), Aggarwal & Bhargava (2010) e Epitropaki (2012) mostram que existe uma relação entre a POJ e o PC.

Consequentemente, propõe-se a seguinte hipótese:

H4: o POJ tem um impacto positivo no PC

A Teoria do Suporte Organizacional sugere que o que determina a força dos laços sócio-emocionais é o que é efetivamente dado a um colaborador e não o que lhe é prometido. Isso é, a POS torna os colaboradores menos propensos a notar pequenas violações do PC e quando ocorrem estão mais dispostos a perdoar uma violação ou percebê-lo como uma ocorrência temporária ou sem importância, em vez de uma violação de pleno direito (Tekleab et al., 2005).

De facto, a POS é analisado como antecedente do PC (Coyle-Shapiro & Kessler, 2000; Dulac et al., 2008) e de acordo com Rousseau (1995), a Teoria do Contrato Psicológico defende que a POS influencia a percepção do PC, existindo uma relação recíproca positiva entre a POS e o cumprimento do contrato psicológico. A POS tende a maximizar o benefício da dúvida na avaliação do grau da percepção do cumprimento das promessas (Aselage & Eisenberger, 2003). Assim, a POS pode criar uma predisposição para avaliar positivamente o cumprimento das obrigações da organização (Coyle-Shapiro & Kessler, 2000; Aselage & Eisenberger, 2003) e de acordo com Tekleab et al. (2005), a POS tem um efeito negativo sobre a PCV, sugerindo que a POS minimiza o não cumprimento do contrato psicológico.

Consequentemente, propõe-se a seguinte hipótese:

H5: A POS tem um impacto positivo no PC

O cumprimento do PC pode aumentar os níveis de confiança no trabalho, levando os indivíduos a colocar os interesses da organização acima de seus interesses individuais (Cassar & Briner, 2011).

Chrobot-Mason (2003), Tekleab et al. (2005), e Turnley e Feldman (2000) realizaram estudos que demonstraram que o PC é um preditor de resultados organizacionais positivos. Quando os colaboradores percebem que a organização cumpriu com as suas obrigações, tendem a criar conexões emocionais, respondendo com comportamentos de cidadania, com aumento da satisfação no trabalho e do comprometimento afetivo reduzindo a intenção de sair/abandonar a organização.

Na presença de uma violação do PC, a confiança é afetada negativamente e a cooperação e o desempenho diminuem. Suazo e Turnley (2010) observaram que o ocorrento PCV desencadeava o aparecimento de resultados negativos, como a redução do desempenho dos colaboradores. Epitropaki (2012) argumenta que a PCV é uma variável crítica nas relações entre os colaboradores e a organização, originando sentimentos negativos que impactam na sobrevivência organizacional. Robinson (1996), Johnson & O'Leary-Kelly (2003), e Chao, et al. (2011) argumentaram que existe uma relação positiva entre o PC e o IP.

Consequentemente, propõe-se a seguinte hipótese:

H6: o PC tem um impacto positivo no IP

2.3 Burnout como uma variável moderadora

O Burnout é um estado crônico de exaustão, despersonalização e diminuição da realização, o que pode afetar negativamente a saúde física e psicológica (Campbell et al., 2013) e tem sido usado para explicar o Stress crônico e cumulativo dos trabalhadores no seu local de trabalho (Choi et al., 2012).

De acordo com Jamil et al. (2013), o burnout é definido como exaustão emocional, mental e física decorrente do Stress no local de trabalho. O burnout é mais do que o stress, é uma exposição prolongada ao stress (Choi et al., 2012; Jamil et al., 2013). Os antecedentes típicos do Burnout incluem fatores como falta de apoio social, falta de feedback, falta de participação na tomada de decisão, falta de confiança organizacional, falta de relacionamentos interpessoais e sobrecarga de trabalho (Jamil et al., 2013). Piccoli e Witte (2015) destacaram a importância da qualidade das relações com a organização na explicação do Burnout. Quando examinado como antecedente, o burnout tem sido comumente vinculado ao absentismo, ao desempenho do trabalho e ao turnover (Jamil et al., 2013).

Além de seus impactos negativos e diretos na saúde dos colaboradores, o burnout afetar os resultados organizacionais como a redução do comprometimento organizacional e o aumento das intenções de saída (Campbell et al., 2013; Kar & suar, 2014), redução da satisfação no trabalho, aumento do absentismo, comportamentos de trabalho mais contraproducente, dificuldade em alcançar os objetivos organizacionais (Siu et al., 2013). Consequentemente, os efeitos no desempenho individual são substanciais (Chen et al., 2012; Kar & suar, 2014; Piccoli & Witte, 2015).

Uma das dimensões do Burnout é a exaustão emocional (Choi et al., 2012). Os indivíduos emocionalmente esgotados tem falta de energia. Esta exaustão física e mental é susceptível de induzir um estado de confusão e dificuldade em compreender os sinais e medidas organizacionais, e, assim, limitar os resultados dos colaboradores, nomeadamente o seu desempenho (Choi et al., 2012). Aparentemente, o burnout pode moderar as relações entre as percepções das práticas e decisões organizacionais, como a justiça, o apoio e o PC, e o desempenho individual do colaborador.

Kroon et al. (2009) observam que a avaliação geral das pessoas sobre a justiça organizacional contribui para a redução do Stress. De fato, Schminke et al. (2000) demonstraram a importância da justiça na prevenção do Burnout, que atua como um recurso valioso para enfrentar a incerteza e o stress. Especificamente, a percepção da legitimidade dos procedimentos na organização tem efeitos estruturais na diminuição dos níveis de stress. Kroon et al. (2009), Lambert et al. (2010) e Elçi et al. (2015) concluíram que os colaboradores podem vivenciar mais justiça processual como consequência de níveis mais baixos de Burnout. Consequentemente, o burnout pode moderar a relação entre o POJ e o IP.

Consequentemente, e considerando-se H2, propõe-se a seguinte hipótese:

H7: Burnout é uma variável moderadora na relação entre POJ e IP

Há evidências empíricas abundantes de que a POS está relacionado a níveis menos perceptíveis de stress e do Burnout (Twigg-Kang, 2011; Chen et al., 2012; Campbell et al., 2013). Ao mesmo tempo, os colaboradores podem resistir a grandes quantidades de stress se sentirem que o seu trabalho é valorizado e apreciado por outros (Castanho, 2007). Portanto, a relação entre a POS e o IP pode ser moderada pelo burnout devido às diferentes percepções dos colaboradores sobre o suporte que recebem.

Consequentemente, e considerando o H3, a hipótese proposta é:

H8: Burnout é uma variável moderadora na relação entre POS e IP

Maslach et al. (2001) sugerem que a PCV pode atuar como stressor para os indivíduos, pois interrompe as normas de reciprocidade e aumenta as lacunas entre os indivíduos e seus ambientes. Jamil et al. (2013) e Piccoli e Witte (2015) sugerem que a PCV é susceptível de gerar Burnout destruindo as crenças de reciprocidade que são críticas para manter o bem-estar dos colaboradores. Por outro lado, o cumprimento das promessas atua como apoio social através de uma relação duradoura com a organização que pode ajudar a eliminar/reduzir o Burnout (Brown, 2007).

Além disso, segundo Chambel e Oliveira-Cruz (2010), uma violação do contrato psicológico tem um efeito sobre o bem-estar e, consequentemente, sobre os níveis de Burnout, sobre o comprometimento e sobre a produtividade. Assim, e considerando H6, propõe-se a seguinte hipótese:

H9: Burnout é uma variável moderadora na relação entre o PC e o IP

2.2 Modelo conceitual

O modelo da Figura 1 apresenta o conjunto de hipóteses propostas. O Burnout modera as relações entre as percepções de decisões e práticas organizacionais e o IP. Consequentemente, foram criados dois grupos para analisar o impacto do Burnout: um grupo com percepções nulas/reduzidas de Burnout, e um grupo com elevadas percepções de Burnout. As hipóteses propostas são analisadas globalmente, mas também de acordo com cada grupo, para testar o papel moderador do Burnout nas relações propostas.

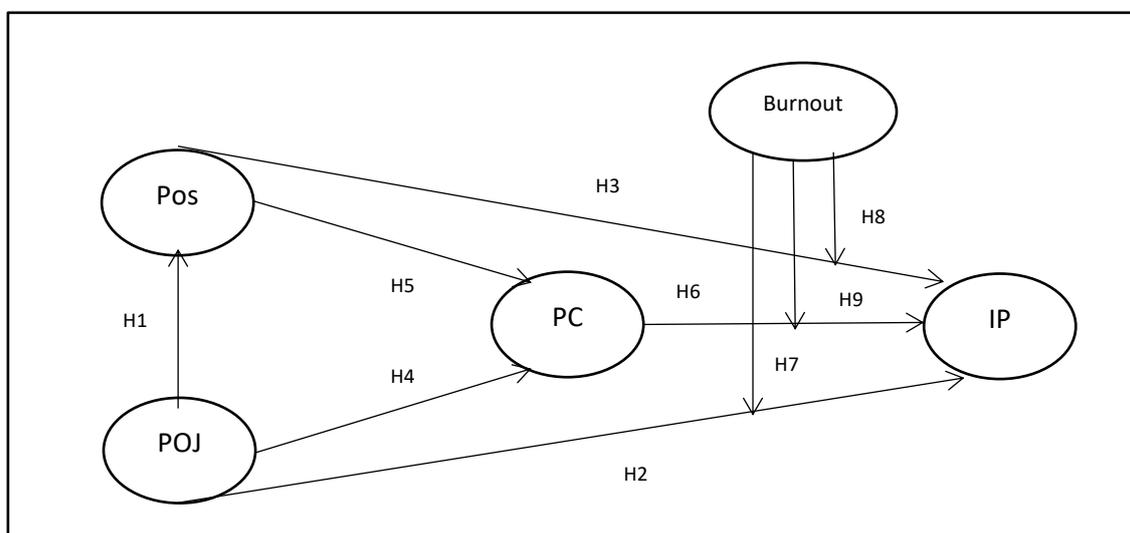


Figura 1: modelo conceitual

3. MÉTODO

3.1 amostra e recolha de dados

Foi desenvolvido um questionário para testar o modelo de pesquisa proposto. Entre maio e julho 2014, 100 organizações foram contactadas, por e-mail e/ou por telefone solicitando permissão para distribuir os questionários entre seus colaboradores. No total, 800 pessoas foram contactadas

e 429 concordaram em participar. Dos 429 questionários recolhidos, 407 foram validados para uso, sendo os outros 22 rejeitados devido a inconsistência/incompletude.

3.1.1 Caracterização da amostra

Género	Masculino	37.7%
	Feminino	63.3%
Idade	>25	2.6%
	[25,39]	49%
	[40,55]	43.2%
	>55	5.2%
Nível de Ensino	1º Ciclo (1ª ao 4º ano)	1.3%
	2ª e 3º Ciclo (5ª ao 9º ano)	13.8%
	Ensino Secundário (10º ao 12º ano)	34.4%
	Curso Superior (Bacharelato/Licenciatura)	40.5%
	Mestrado/Doutoramento	9.3%
Função	Administrador/Gerente	4.9%
	Gestores/Chefias	13.6%
	Técnicos	40.5%
	Operadores	16.9%
	Outra função	24.1%
Salário	<€500	12.5%
	[501,1000]	47.4%
	[1001,1500]	27.2%
	> 1501	12.9%
Antiguidade	< 2	17%
	[2;5]	20.6%
	[6,10]	19.5%
	> 10	42.8%

3.2 medidas

As medidas foram delineadas após a revisão da literatura existente. As escalas foram adaptadas com base em escalas já validadas noutras investigações. Tal adaptação incluiu revisão do vocabulário por forma a ser mais apropriado e, portanto, mais perceptível para os entrevistados.

Justiça organizacional percebida

Esta variável foi mensurada com recurso ao "questionário de Justiça multifocal" de Rupp e Cropanzano (2002). A escala tem 17 itens, cinco dos quais medem a justiça distributiva, quatro medem a justiça processual e oito medem a justiça interacional. Utilizamos itens como: "No conjunto, tenho que dizer que sou recompensado de forma justa pela minha organização"; "Posso contar com a minha organização para ter políticas justas"; "Independentemente do resultado ser bom ou mau, a organização informa-me sempre"

Suporte organizacional percebido

O POS foi medido com base em Eisenberger et al. (1968). Composta por 8 itens como: "A organização mostra pouca preocupação por mim" ou "A organização não aprecia nenhum esforço extra que faça".

Contrato psicológico

O PC foi medido de acordo com a escala de Robinson e Rousseau (1994), composta por 5 itens, tais como: "Eu sinto que o meu empregador cumpriu as promessas que fez quando me contratou" ou "Eu não recebi tudo o que me foi prometido em troca das minhas contribuições".

Burnout

O Burnout foi medido de acordo com o questionário Maslach Burnout Inventory-geral Survey (MBI-GS). A escala tem 16 itens. A exaustão é medida com 5 itens, incluindo "Sinto-me emocionalmente esgotado com o meu trabalho". O cinismo também é medido com 5 itens como: "Estou menos entusiasmado com o meu trabalho". Finalmente, a eficácia no trabalho é medida com 6 itens, incluindo "Na minha opinião, eu sou bom no meu trabalho".

Desempenho individual

Este constructo foi medido de acordo com o questionário de eficiência organizacional (Mott, 1972). A escala tem 10 itens, representando três dimensões. A dimensão da qualidade e quantidade inclui 3 itens, a flexibilidade contém 3 itens e a adaptação contém 4 itens. Itens como: "qual das seguintes opções descreve melhor a forma como o seu supervisor o classificou na última avaliação de desempenho?" e "Como é que a qualidade do seu trabalho se pode comparar à dos seus colegas?" e "Em comparação com os seus colegas, qual é a sua eficácia em adaptar-se às mudanças no trabalho?" foram utilizados.

Utilizou-se a análise fatorial confirmatória para avaliar as propriedades psicométricas das escalas e do modelo de mensuração, utilizando o AMOS 21. O modelo final mostra um bom ajuste (IFI = 0,971; TLI = 0,965; CFI = 0,971; RMSEA = 0,53; CMIN/DF = 2,126; GFI = 0,971). As três dimensões da justiça organizacional mostraram altas correlações. Consequentemente, foram transformados numa variável de 2º ordem. A variável Desempenho Individual, após uma análise fatorial exploratória, seguida de uma análise fatorial confirmatória, apenas foi extraída uma dimensão pelo que se transformou numa variável única. Todas as escalas apresentaram valores acima de 0,7 na confiabilidade composta (RC) e acima de 0,60 na variância média extraída (AVE), conforme preconizado por Hair et al. (2005).

A validade discriminante é evidenciada pelo fato de que todas as correlações entre os construtos são significativamente menores que 1 e as correlações quadradas calculadas para cada par de construtos são sempre menores do que a variância extraída para o correspondente construtos (Fornell e Larker, 1981; Shiu et al., 2011), confirmando assim a validade discriminante.

Tabela 1: Médias, desvios-padrão, correlações ao quadrado, alfa de Cronbach, confiabilidade composta e variância média extraída.

	Média	Sd	1	2	3	4	5	Cr	AVE
1. Antiguidade	10,99	8,87	-						
2. POJ	4,9	0,97	-.061	(0,90)	-			0,79	0,57
3. O POS	4,30	1,0	-.076	.629**	(0,85)	-		0,90	0,70
4. O PC	4,28	1,17	.141**	.593**	.611**	(0,85)	-	0,958	0,87
5. o IP	3,10	0,80	.118*	0,181* ***	0,86	.053	(0,94)	0,92	0,67

** P < 0,01 * p < 0,05

Os valores entre parênteses na diagonal representam os Alphas de Cronbach

3.3 variância do método comum

Para minimizar o risco de variância do método comum foram utilizados alguns métodos processuais propostos por Podsakoff e seus colegas (2003): nomeadamente, (a) garantia de anonimato e confidencialidade das informações recolhidas (b) que não havia respostas certas ou erradas; (c) houve aleatoriedade na ordenação dos múltiplos itens; (d) o questionário foi dividido em várias seções com uma breve explicação de cada um, reduzindo assim o risco do método comum (Brewerton & Millward, 2001). Foi realizado o teste do Fator Único (Harman, 1967). Foi ainda realizada uma análise das componentes principais de todos os itens que revelou 19 fatores com valores acima de 1. Representaram 72% da variância total, sendo que a primeira explicou apenas 21% da variância, sugerindo que não houve problemas com a variância do método comum. No entanto, utilizou-se também uma variável marcador (Lindell e Whitney, 2001), "compra por Impulso" na análise estatística. Verificou-se que não há correlação com nenhuma das variáveis no modelo. Todos os métodos usados mostram que não há problemas com a variância do método comum.

4. CONCLUSÕES E DISCUSSÃO

Utilizamos o Amos 21,0 para realizar análise fatorial confirmatória e modelagem de equações estruturais para testar as hipóteses propostas. O modelo final mostra um bom ajuste (IFI = 0.971; TLI = 0.965; CFI = 0.971; RMSEA = 0,53; CMIN/DF = 2.126; GFI = 0.925). Foram criados 2 grupos de acordo com a percepção dos níveis de Burnout. O primeiro grupo, sem ou com baixo nível de Burnout, composto por 234 entrevistados, enquanto o segundo grupo, com nível elevados de Burnout, composto por 173 entrevistados. Foi realizada uma análise Multigrupo para identificar as diferenças entre os dois grupos. A tabela 2 apresenta os resultados finais:

Tabela 2: Regressão padronizada: Resumo

H	Relações	Global (No. 407)			H	Burnout inferior (No. 234)			Burnout mais alto (No. 173)			Conclusão
		Srw	Cr.	P		Srw	Cr.	P	Srw	Cr.	P	
H1	POS <---POJ	.745	4,603	***								H1 suportado
H2	IP <---POJ	.276	2,196	.014	H7	.010	.648	.259	.391	2, 27	.021	H2 suportado H7 suportado
H3	IP <---POS	.002	.022	.492	H8	.055	.448	.327	-.015	-. 114	.454	H3 não suportado H8 não suportado
H4	PC <---POJ	.507	3,885	***								H4 suportado
H5	PC <---POS	.227	3, 85	.001.								H5 apoiado
H6	IP <---PC	-.124	-1,597	.055	H9	.045	.401	.344	-. 209	-1,943	.026	H6 não suportado H9 suportado

Os resultados globais apresentados na tabela 2 mostram as relações entre as variáveis do modelo e a introdução do burnout como uma variável moderadora. Foram realizados testes de moderação Multigrupo, comparando o modelo totalmente restrito e o não restrito, concluindo que os dois grupos são diferentes ($\Delta \chi^2 = 37.89$; $\Delta DF = 20$; $P \leq 0,01$).

Existe uma relação positiva entre a POJ e a POS, o que significa que quando a percepção da justiça organizacional aumenta, aumenta a POS, suportando assim H1 ($P \leq 0,05$).

De acordo com a literatura, a justiça é um forte preditor da POS (Ahmed & Nawaz, 2015). Mais especificamente, os pesquisadores argumentam que a percepção dos colaboradores sobre a justiça influencia a forma como percebem a forma como são valorizados pela organização (Rhoades & Eisenberger, 2002). Os nossos resultados reforçam as conclusões de pesquisas anteriores.

Existe uma relação positiva entre o POJ e o IP ($P \leq 0,05$), o que significa que, quando a percepção da justiça organizacional aumenta, o desempenho individual também aumenta, suportando, assim, H2. A equação de equidade diz que os dois coeficientes (“a pessoa “ e ”o outro “) devem ter igual peso. Quando os pesos são diferentes, há desigualdade (Adams, 1995) e isso pode afetar o desempenho individual (Greenberg, 2004), aumentando assim a intensão de saída/abandono ou dificultando a organização de persuadir os colaboradores a fazer trabalho suplementar, entre outros. De acordo com Tyler et al. (1996), quando os indivíduos se sentem respeitados e nutrem de um sentimento de pertença ao grupo, tendem a melhorar o seu comprometimento e a ter comportamentos de cidadania, o que tem um impacto positivo no desempenho. Uma relação justa traz conseqüências positivas ao grupo.

O POS não tem impacto no desempenho individual dos colaboradores, não suportando H3 ($P \geq 0, 5$). Este resultado é contraditório ao descrito na literatura mas o mesmo pode ser explicado pela crise económica e/ou financeira vivenciada à data da recolha de dados, pela descrença de que o reconhecimento e a recompensa pelo desempenho seria efetivada no curto prazo, ou mesmo no futuro além do receio de perderem o seu emprego. De facto, as organizações procuraram apenas cumprir com as exigências da legislação laboral e de acordo com Eisenberger et al. (1986), Rhoades et al. (2001) e Tokmark et al. (2012), a falta de esperança em relação à possibilidade de recompensa do desempenho acima da média resulta em comportamentos menos positivos o que ajuda na compreensão desses resultados. Teleab e Chiaburo (2010) sugerem que as relações de troca positivas entre colaborador, organização e supervisor são importantes preditores de desempenho. No entanto, devido ao contexto, os colaboradores podem considerar estas relações de troca como desfavoráveis e, portanto, não respondem positivamente à organização reforçando esta ideia

Existe uma relação positiva entre o POJ e o PC ($P \leq 0,05$). De acordo com Rousseau (1995), procedimentos justos devem reduzir as reações adversas a violações percebidas. Mesmo quando há PCV, se os procedimentos forem justos, o colaborador mantém o sentimento de pertença à organização. Acresce referir e de acordo com Kickul et al. (2002) se a organização oferecer um salário prometido e competitivo tem uma influência positiva no desempenho. Consequentemente, H4 é suportada.

Há uma relação positiva entre a POS e o PC ($P \leq 0,05$), o que significa que quando POS aumenta, PC também aumenta, suportando assim H5. De acordo com Dulac et al. (2008), POS é um antecedente de PC. Além disso, na teoria do Suporte Organizacional, é o que é entregue a um colaborador, em vez do que é prometido, que determina a força do vínculo sócio-emocional. A POS ajuda na desvalorização de pequenas violações do PC, estando inclusivé dispostos a perdoar uma violação ou percebê-la como uma ocorrência temporária ou sem importância, em vez de uma violação de pleno direito. Em geral, os colaboradores com POS elevadas tendem a considerar que a organização cumpriu com as suas obrigações (Tekleab et al., 2005).

PC não tem impacto significativo no IP, por isso H6 não é marginalmente suportada ($P=0, 55$). Constatamos que durante a crise, as organizações, foram obrigadas a reduzir os benefícios e compensações, os investimentos em formação e as oportunidades de crescimento e desenvolvimento dos colaboradores foram menores, entre outros aspetos menos positivos. Consequentemente, a situação pode ser encarada como uma violação do PC. Rousseau (1995) refere que as violações de contrato psicológico podem ocorrer devido a circunstâncias fora do controle da organização impedem que as organizações cumpram as suas obrigações. O que nos parece que se aplica à situação apresentada.

Existe uma relação positiva entre o POJ e o IP ($P \leq 0,05$). No entanto, na presença de níveis maiores de Burnout, o POJ aumenta o impacto positivo no IP. Os efeitos do Burnout podem ser maciços e a presença de equidade pode ser crucial para proporcionar esperança e confiança aos colaboradores, tendo um impacto positivo no desempenho. Na presença do Burnout, as tentativas das empresas de estimular e tratar seus colaboradores de forma justa podem ser particularmente recompensadoras. A POJ contribui para que os colaboradores lidem melhor com as suas dificuldades e apresentem desempenhos mais elevados (Kar & Suar, 2014; Piccoli & Witte, 2015). De acordo com Maslach e Leiter (1999), a equidade e a justiça são muito importantes para o equilíbrio psíquico de um trabalhador e resultam na percepção de serem reconhecidos e valorizados no trabalho. Além disso, a percepção de procedimentos justos na organização tem impacto na diminuição dos níveis de stress ou ajudar as pessoas a lidar melhor com ele (Schminke et al., 2000). Consequentemente, a hipótese proposta H7 é suportada.

O POS não tem impacto no IP dos colaboradores como tinha sido proposto, portanto, não suportada. A introdução do Burnout não mostra nenhuma influência sobre essa relação e os impactos permanecem insignificantes ($P \geq 0, 5$). No entanto, na presença de Burnout mais baixo, POS tem um impacto positivo sobre o IP e o sinal muda quando o burnout aumenta. Esse resultado pode ser explicado pela segunda dimensão do Burnout – cinismo (despersonalização). O cinismo é caracterizado pelo facto do trabalhador desenvolver atitudes negativas em relação ao trabalho ao ponto de não se preocupar com o mesmo, com colegas e com a organização, tornando-se insensível e cínico (Maslach & Leiter, 1997; Campbell et al., 2013). Simba et al. (2014) observaram que o cinismo organizacional é associado a diversos resultados negativos e indesejáveis como baixos níveis de satisfação, de compromisso e redução dos comportamentos de cidadania. Nessas situações, o POS não é valorizado pelos colaboradores. A hipótese proposta H8 não é suportada.

O impacto do PC no IP não é marginalmente significativo. Mas, na presença de baixos níveis de Burnout, o PC tem um impacto positivo (mas não significativo) no IP, enquanto na presença de altos níveis de Burnout, o impacto é negativo e significativo. Burnout tem efeitos potencialmente negativos sobre os colaboradores que podem destruir as tentativas das organizações em motivá-los, na percepção do cumprimento das promessas e obrigações organizacionais. Quando o Burnout está presente, as políticas de recursos humanos podem não ser bem compreendidas ou mal compreendidas. Os efeitos destrutivos do Burnout podem eclipsar os efeitos positivos das políticas da organização. Consequentemente, a hipótese proposta H9 é suportada, uma vez que o burnout moderar a relação entre o PC e o IP.

Burnout parece ter um impacto moderado significativo sobre as relações propostas, um resultado que também foi confirmado por testes de moderação Multigrupo. O Burnout cria um contexto específico no qual essas relações foram investigadas. A presença afeta a natureza e a intensidade das relações propostas, impactando no sucesso das políticas de recursos humanos.

5. CONTRIBUIÇÕES, IMPLICAÇÕES PARA A GESTÃO, LIMITAÇÕES E RECOMENDAÇÕES PARA FUTURAS INVESTIGAÇÕES

5.1 Contribuições

Esta pesquisa contribui para uma melhor compreensão dos impactos da percepção da justiça organizacional, da percepção do apoio organizacional e do contrato psicológico sobre o desempenho individual. A investigação também contribui para uma melhor apreciação dos possíveis resultados das ações da Gestão de Recursos Humanos (GRH) sobre atitudes e comportamentos dos colaboradores. Com a introdução do papel moderado do Burnout, que permitiu reforçar a compreensão dessas relações, constatou-se que o Burnout é um problema emergente que aumenta as dificuldades de estabelecer políticas de GRH. Os resultados mostram como o Burnout pode alterar a intensidade e a direção dos impactos das ações da GRH. Estes resultados são relevantes tanto para a Academia como para os Gestores.

5.2 Implicações para a gestão

Os resultados gerais deste estudo são bastante interessantes para os gestores, pois proporcionam uma compreensão mais abrangente dos aspectos organizacionais que afetam as atitudes e comportamentos dos colaboradores. Eles permitem que os gestores apreciem como a POS, o PC e a POJ afetam as atitudes e comportamentos dos colaboradores e como o Burnout pode influenciar negativamente as relações de troca entre colaboradores e organizações. Com esse conhecimento, as organizações devem investir em líderes que acreditam na transparência dos

processos, na necessidade de boas relações interpessoais, numa boa comunicação e na importância de atender às necessidades socioemocionais dos colaboradores. Se essa abordagem for seguida, os colaboradores responderão positivamente aos imperativos organizacionais, melhorando assim seu desempenho individual.

Os efeitos prejudiciais do Burnout criam um contexto específico onde as políticas globais de GRH são menos eficazes ou ter impactos opostos aos esperados. Prevenir o surgimento do Burnout dará efetividade e previsibilidade às práticas de GRH.

5.3 Limitações e recomendações para futuras pesquisas

Esta investigação enfrenta algumas limitações metodológicas, dando origem a novas oportunidades para futuras pesquisas. Em futuras investigações, os dados podem ser recolhidos de dupla fonte evitando assim o desempenho auto-reportado evitando os problemas de variância do método comum (Podsakoff et al., 2003). Outras variáveis como comprometimento afetivo, podem apresentar efeitos significativos como variável moderadora dessas relações. Ao mesmo tempo, também seria interessante replicar esta pesquisa num cenário de crescimento econômico e financeiro e fazer comparações.

Acreditamos que este estudo contribuiu para a inclusão dessas questões em futuras pesquisas e permitiu uma melhor integração desses conceitos na literatura da GRH.

Referências

- Adams, J. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, pp. 267-299.
- Aggarwal, U., & Bhargava, S. (2010). The effects of equity sensitivity, job stressors and perceived organizational support on psychological contract breach. *14(1/2)*, pp. 45-55.
- Ahmed, I., & Nawaz, M. M. (2015). Antecedents and outcomes of perceived organizational support: a literature survey approach. *Journal of Management Developed*, 34(7), pp. 867-880.
- Al-Zu'bi, H. (2010). Study of relationship between organizational justice and job satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 5(12), pp. 102-109.
- Aqeel, M., & Ahmed, S. (2014). Relationship between Organizational Support and Job Performance. *European Academic Research*, 1(11), pp. 4878-4885.
- Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P., & Lynch, P. (1998). Perceived organizational support and police performance: The moderating influence of socioemotional needs. *Journal of Applied Psychology*, 83, pp. 288-297.
- Arshadi, N., & Hayavi, G. (2013). The Effect of Perceived Organizational Support on Affective. *84*, pp. 739-743.
- Arshadi, N., & Hayavi, G. (2013). The Effect of Perceived Organizational Support on Affective Commitment and Job Performance: Mediating role of OBSE,. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, pp. 739-743.

- Aryee, S., Chen, Z. X., & Budhwar, P. (2004). Exchange fairness and employee performance: An examination of the relationship between organizational politics and procedural justice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 94 (1), pp. 1-14.
- Aselage, J., & Eisenberger, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior*, 24 (5), pp. 491-509.
- Assmar, E., Ferreira, M., & Souto, S. (2005). Justiça Organizacional: Uma Revisão Crítica da Literatura. *Psicologia: Reflexão e Crítica*. Vol.18, 443-453.
- Bakhshi, A., Kumar, K., & Rani, E. (2009). Organizational Justice Perceptions as Predictor of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *International Journal of Business and Management*, Vol. 4 (9), pp. 145-154.
- Basak, E., Ekmekci, E., Bayran, Y., & Bas, Y. (2013). Analysis of Factors That Affect the Intention to Leave of White-Collar employees in Turkey using structural equation modelling. In *Proceedings of the World Congress on Engineering and Computer Science*. 2.
- Beheshtifar, M., & Herat, B. (2013). To promote Employees Commitment via Perceived Organizational Support. *International Journal of Research in Business and Social Sciences*, 3(1), pp. 306-313.
- Bies, R., & Moag, J. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. In R.J. Lewicki, B.H. Sheppard e M.H. Bazerman (Eds.), *Research on Negotiation in Organizations*. Vol.1, pp. 43-55.
- Brown, L. (2007). Extra role time organizational citizenship behavior, expectations for reciprocity, and burnout: Potential organizational influence via organizational support and psychological contract fulfilment (Order No. 3259036). Available from ABI/INFORM Complete. (304830933). Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/304830933?accountid=39703>.
- Butt, A. (2014). The Study of organizational Justice, Violation of Psychological Contract and its Effect on Job Satisfaction in Paints Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(2), pp. 245-458.
- Caetano, A., & Vala, J. (1999). Efeitos da justiça organizacional percebida sobre a satisfação no trabalho e as opções comportamentais. *Psicologia*, Vol.XIII (1-2), pp. 75-84.
- Campbell, N., Perry, S., Maertz Jr, C., Allen, D.G., & Griffeth, R. (2013). All you need is...resources: The effects of justice and support on burnout and turnover. 66(6), 759-782.
- Cassar, V., & Briner, B. R. (2011). The relationship between psychological contract break and organizational commitment: Exchange imbalance as a moderator of the mediating role of violation. *Journal of Vocational Behavior*, 78, pp. 283-289.

- Chambel, M. J., & Oliveira-Cruz, F. (2010). Breach of psychological contract and the development of burnout and engagement: A longitudinal study among soldiers on a peacekeeping mission. *Military Psychology, 22* (2), pp. 110-127.
- Chao, J. M., Cheung, F. Y., & Wu, A. M. (2011). Psychological contract breach and counterproductive workplace behaviours: testing moderating effect of attribution style and power distance. *The International Journal of Human Resource Management, 22*(4), pp. 763-777.
- Chen, H., Wu, P., & Wie, W. (2012). New perspective on job Burnout: Exploring the root cause beyond general antecedents analysis. *Psychological Reports, 110*(3), pp. 801-819.
- Choi, S., Cheong, K. (., & Feinberg, R. A. (2012). Moderating effects of supervisor support, monetary rewards, and career paths on the relationship between job burnout and turnover intentions in the context of call centers. *Managing Service Quality, 22*(5), pp. 492-516.
- Chongxin, Y., & Frenkel, S. (2013). Explaining Task performance and creativity from perceived organizational support theory: Which mechanisms are more important? *34*, pp. 1165-1181.
- Chrobot-Mason, D. L. (2003). Keeping the promise: Psychological contract violations for minority employees. (J. o. Psychology, Ed.) *18*(1), pp. 22-45.
- Colquitt, J. A., Conlon, D., Wesson, M., Porter, C., & Ng, K. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), pp. 425-445.
- Coyle-Shapiro, J., & Kessler, I. (2000). Consequences of the Psychological Contract for the Employment Relationship: A Large Scale Survey. *Journal of Management Studies, 37*(7), pp. 903-930.
- Cropanzano, R. (2011). *Justice in the Workplace: From Theory to Practice*, Lawrence Erlbaum Associates. Mahwah, NJ.
- Cropanzano, R., & Greenberg, J. (1997). Progress in organizational justice: Tunnelling through the maze. In C.L. Cooper e I.T. Robertson (Eds.). *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, pp. 317-372.
- Deery, S., Iverson, R., & Walsh, J. (2006). Toward a better understanding of psychological contract breach: a study of customer service employees. *Journal of Applied Psychology, 91*(1), pp. 166-175.
- Dulac, T., Coyle-Shapiro, J. A., Henderson, D. J., & Wayne, S. J. (2008). Not all responses to breach are the same: The interconnection of social exchange and psychological contract processes in organizations. *51*(6), pp. 1079-1098.
- Earley, P., & Lind, E. (1987). Procedural justice and participation in task selection: The role of control in mediating justice judgments. *Journal of Personality and social Psychology, 52* (6), pp. 1148-1160.

- Eisenberger, R., Aselage, J., Sucharski, I. L., & Jones, J. R. (2004). Perceived organizational support. In J. A- M Coyle-Shapiro, L. M. Shore, M.S. Taylor, & L. E. Tetrick (Eds.), *The employment relationship: Psychological and contextual perspectives*. Oxford, UK: Oxford University Press., pp. 206-225.
- Elçi, M., Karabay, M. E., & Akyüz, B. (2015). Investigating the Mediating Effect of Ethical Climate on Organizational Justice and Burnout: A Study on Financial Sector. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, pp. 587-897.
- Epitropaki, O. (2012). A multi-level investigation of psychological contract breach and organizational identification through the lens of perceived organizational membership: Testing a moderated-mediated model. 34, pp. 65-86.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), pp. 399-432.
- Guzzo, R. A., Noonan, K. A., & Elron, E. (1994). Expatriate managers and the psychological contract. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), pp. 617-626.
- Hartman, S., Yrle, A., & Galle Jr., W. (1999). Procedural and distributive justice: Examining equity in a university setting. *Journal of Business Ethics*, 20(4), pp. 337-351.
- Homans, G. (1961). *Social Behaviours: Its elementary forms*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Jacobs, G., & Belschak, F. D. (2014). (Un)Ethical Behaviour and Performance Appraisal: The Role of Affect, Support, and Organizational Justice. *J.Bus Ethics*, 121, pp. 63-76.
- Jamil, A., Raja, U., & Darr, W. (2013). Psychological Contact Types as Moderator in the Breach-Violation and Violation-Burnout Relationships. *The Journal*, 147(5), pp. 4914-515.
- Johnson, J. L., & O'Leary-Kelly, A. M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), pp. 627-647.
- Kar, S., & Suar, D. (2014). Role of Burnout in the Relationship between Job Demands and Job Outcomes among Indian Nurses. *VIKALPA*, 39(4), pp. 23-37.
- Konovsky, M., & Cropanzano, R. (1991). Perceived Fairness of employee Drug Testing as a Predictor of Employee and a Job Performance. 76(5), pp. 698-707.
- Kroon, B., Van de Voorde, K., & van Veldhoven, M. (2009). Cross-level effects of high-performance work practices on burnout: Two counteracting mediating mechanisms compared. *Personnel Review*, 38(5), pp. 509-525.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., Jiang, S., Elechi, O. O., Benjamin, B., Morris, A., . . . Dupuy, P. (2010). The relationship among distributive and procedural justice and correctional life satisfaction, burnout, and turnover intent: An exploratory study. *Journal of Criminal Justice*, 38(1), pp. 7-16.

- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology, 52*(1), pp. 397-422.
- Montes, S., & Irving, P. (2008). Disentangling the effects of promised and delivered inducements: Relational and transactional contract elements and the mediating role of trust. *Journal of Applied Psychology, 93*(6), pp. 1367-1381.
- Piccoli, B., & Witte, H. d. (2015). Job insecurity and emotional exhaustion: Testing psychological contract breach versus distributive injustice as indicators of lack of reciprocity. *Work & Stress, 29*(3), pp. 246-263.
- Rastgar, A., & Pourebrahimi, N. (2013). A study of the Relationship between Organizational Justice and Turnover Intentions: Evidence from Iran. *International Journal of Research in Organizational Behavior and Human Resource Management, 1*(2), pp. 1-10.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 698-714.
- Robinson, S. (1996). Trust and breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly, 41* (4), pp. 574-599.
- Rousseau, D. (1995). Psychological contracts in organizations. Understanding written and unwritten agreements. *Thousand Oaks, CA: Sage*.
- Schminke, M., Ambrose, M., & Cropanzano, R. (2000). The effects of organizational structure on perceptions of procedural fairness. *Journal of Applied Psychology, 85*(2), pp. 294-304.
- Shan, S., Ishaq, H. M., & Maqsood, A. S. (2015). Impact of organizational justice on job performance in libraries Mediating role of leader-member exchange relationship. *Library Management, 36* (1/2), p. 70-85.
- Simba, A., Elloy, D. F., & Huang, H.-C. (2014). The moderated relationship between job burnout and organizational cynicism. *Management Decision, 52*(3), pp. 482-502.
- Siu, O. L., Cooper, C. L., & Phillips, D. R. (2013). Intervention studies on enhancing work well-being, reducing burnout, and improving recovery experiences among Hong Kong health care workers and teachers. *International Journal of Stress Management, 21*(1), pp. 69-84.
- Suazo, M., Turnley, W., & Mai-Dalton, R. (2008). Characteristics of the Superior-Subordinate Relationship as Predictors of Psychological Contract Breach. *Journal Managerencial Issues, 20*(3), pp. 295-312.
- Tekleab, A. G., Takeuchi, R., & Taylor, S. M. (2005). Extending the Chain of Relationships among Organizational Justice, Social Exchange, and Employee Reactions: The Role of Contract Violations. *48*(1), pp. 146-157.
- Tekleab, A., & Chiaburu, D. (2010). Social exchange: Empirical examination of form and focus. *Journal of Business Research, 64*, pp. 460-466.

Tokmark, I., Turen, U., & Gökmen, Y. (2012). Exploring the Effects of Human Resources Management Practices on Organizational Performance and the mediating role of Perceived Organizational Support: An empirical research on Turkish SMEs. *European Journal of Social Sciences*, 36(2), pp. 253-262.

Turnley, W., & Feldman, D. (2000). Re-examining the effects of psychological contract violations: unmet expectations and job dissatisfaction as mediators". *Journal of organizational behavior*, 25(1), pp. 25-42.

Twigg, N. W., & Kang, B. (2011). The effect of leadership, perceived support, idealism, and self-esteem on burnout. *Journal of Behavioural Studies in Business*, 4.

Yu, C., & Frenkel, S. (2013). Explaining task performance and creativity from perceived organizational support theory: Which mechanisms are more important? *Journal of Organizational Behavior*, 34, pp. 1165-1181.

Zhang, H., & Agarwal, N. (2009). The mediating roles of organizational justice on the relationship between HR practices and work outcomes: an investigation in China. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(3), pp. 676-693.

URBI ET ORBI: ADMIRÁVEL MUNDO NOVO**Ferreira, António José**

Instituto Superior D. Dinis / CISDOM

*“O nosso problema é que chegámos ao fim do progresso.
E este fim do progresso está a conduzir-nos para o vazio.”*

Jean-Luc Nancy

RESUMO: Jean-Luc Nancy é um dos mais destacados pensadores contemporâneos franceses. Natural de Bordéus, onde nasceu em 1940, o filósofo iniciou cedo a via do ensino, no Instituto de Filosofia de Estrasburgo do qual é professor emérito. Doutorou-se em 1973, com uma tese sobre Kant. Uma das suas obras de referência, *The creation of the world or globalization*, será analisada exaustivamente neste trabalho, nomeadamente o artigo *Urbi et Orbi*. Esta obra de Nancy reflete sobre o processo de globalização e o impacto que teve relativamente ao nosso ser-no-mundo. O autor traz ainda para a discussão uma outra temática: a mundialização. Ou seja, para Jean-Luc há dois caminhos possíveis. Por um lado, a globalização leva-nos a uma espécie de uniformidade, associada a uma lógica económica e tecnológica global, que nos conduzirá ao contrário de um mundo habitável, a que chama “un-world” (não-mundo). Este provocará uma desintegração social, injustiça e miséria. Por outro lado, Nancy contrapõe com um outro rumo, baseado na mundialização. Trata-se de criar um novo mundo, assente numa luta inesgotável pela justiça.

PALAVRAS-CHAVE: Nancy, globalização, mundialização

ABSTRACT: Jean-Luc Nancy is one of the most outstanding French contemporary thinkers. Born in Bordeaux, where he was born in 1940, the philosopher began his early career at the Strasbourg Institute of Philosophy of which he is emeritus professor. He received his doctorate in 1973 with a thesis on Kant. One of his reference works, "The Creation of the World or Globalization", will be thoroughly analyzed in this work, namely the article *Urbi et Orbi*. Nancy's work reflects on the process of globalization and the impact it has had on our being in the world. The author also brings to the discussion another theme: globalization. That is, for Jean-Luc there are two possible ways. On the one hand, globalization leads us to a kind of uniformity, coupled with a global economic and technological logic, which will lead us unlike a habitable world, which it calls “un-world”. This will cause social disintegration, injustice and misery. On the other hand, Nancy contrasts with another course, based on globalization. It is about creating a new world based on an inexhaustible fight for justice.

KEYWORDS: Nancy, globalization, mundialisation

1. *Urbi et Orbi*: conceito

O conceito de *Urbi et Orbi* é normalmente associado à religião. Oriundo do latim, significa à cidade de Roma e ao mundo, a todo o universo. Trata-se de uma bênção papal feita em público na Basílica da Praça de S. Pedro, em Roma, por altura da Páscoa e Natal. É, assim, uma bênção dada pelo Papa aos fiéis, em vários idiomas, mostrando dessa forma a universalidade da Igreja.

Urbi et Orbi concede misericórdia aos fiéis mas apenas para os que se confessaram, receberam a comunhão e não caíram em nenhum pecado mortal. É esta a designação que Jean-Luc Nancy escolheu para um dos artigos de uma das suas mais prestigiadas obras: “The creation of the world or globalization”.

Com alguma mestria, reconheça-se, o filósofo francês associa um termo tão grato à Igreja e aos seus fiéis a um processo de transformação transversal não só aos lugares, às cidades e ao mundo. Trata-se do processo de globalização que, não sendo possível ser totalmente rigoroso, eclodiu muito antes do final do século passado, na década de 1980, se olharmos apenas para a questão tecnológica.

Ora há teóricos que preconizam que o início da globalização se deu no pós Segunda Guerra Mundial mas há quem vá mais atrás, ou seja, que arrancou na era dos Descobrimentos e se desenvolveu a partir da Revolução Industrial, sendo apenas visível a partir do momento em que a tecnologia derrubou barreiras.

Independentemente da data que marca o arranque do processo de globalização, certo é que hoje o mundo é uma espécie de aldeia global em diferentes domínios: económicos, culturais, sociais, políticos, tecnológicos... E há quem olhe para a globalização numa ótica positiva, por um lado, mas por outro com alguma desconfiança.

É a partir desta dialética que Jean-Luc Nancy observa que o mundo se destrói a si mesmo. A partir desta constatação o autor diz tornar-se possível “qualquer pensamento sobre o mundo” (Nancy, 2007, p. 35). Um «mundo» que, na ótica de Derrida (2003, p. 10), “não é nem globo, nem o cosmos, nem o universo”. Nancy dirá simplesmente que se trata de «uma totalidade de sentido».

Em entrevista ao jornal Folha de São Paulo, Jean-Luc Nancy defende que “nós temos necessidade de um pensamento que esteja à altura do capitalismo, que é verdadeiramente o fenómeno da história” (<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/mais/fs0812200205.htm>). Fala, por isso, em mundialização e alerta para o facto de termos chegado a um impasse em que o mundo esgotou a sua capacidade de criar um mundo, de «fazer mundo». O pior de tudo é que o mundo criou os mecanismos para potenciar o não-mundo, ou melhor dizendo, o «imundo». Este é o «cano de esgoto» do mundo, o lado negativo, a sua destruição. Ou seja, estamos numa fase em que nada mais resta no mundo do que a sua própria destruição. “Que o mundo se destrua não é uma hipótese: é em certo sentido a constatação da qual se alimenta hoje todo o pensamento do mundo. Até o ponto em que, segundo a mesma fonte, não sabemos mais exatamente o que destruir, que dizer, nem que mundo é esse que se destrói”.

Nancy sustenta que, num mundo que é uma «totalidade de sentido», já nada nos sobrou: nem Deus, nem natureza, nem o próprio mundo. E o único caminho que nos resta passa por criar um novo mundo a partir do nada que nos resta. O autor propõe, assim, uma espécie de «materialismo radical», um mundo que se tornaria rico dele mesmo, sem nenhuma razão, contrário a esta «globalidade de injustiça» que temos atualmente.

O processo de construção desse novo mundo deve basear-se no facto de sair do nada, sem dados prévios e sem modelo, sem princípio e sem fim, sendo isso exatamente que forma a justiça e o sentido de um mundo. A este processo Nancy apelida de mundialização, que se opõe à globalização. Derrida (2003, p. 10) afirma que “a mundialização é organizada pela rede conceptual do homem, do próprio homem, do direito do homem, do crime contra a humanidade do homem. Essa mundialização quer ser portanto uma humanização”.

A mundialização requer que, no interior do mundo - Derida (2003, p. 10) lembra que “este «mundo» (world, Welt, mundus) não é nem o globo, nem o cosmos, nem o universo” - surja algo de novo, uma rutura com a simples reprodução do que existe. Isto porque tem existido, segundo o autor, “uma grande tentação no Ocidente de encontrar novas fontes, novas ideias, por exemplo em certas religiosidades orientais, como o zen”. Contudo, acrescenta, “a história jamais voltará para trás”, pois não é procurando novas ideias em formas de pensamento antigas [...] que se vai renovar o Ocidente”.

Nancy acredita que está a ocorrer uma transformação “invisível” no interior do próprio Ocidente e que irá dar em alguma coisa “absolutamente imprevisível”. Esta transformação, acrescenta, é “comparável ao fim da Antiguidade. É toda uma civilização que chegou ao fim”, vista hoje como um romano do Século V observava a sua. Este não tinha a mínima ideia do que se iria passar e simplesmente constatava que a civilização romana, ou greco-romana, estava a desmoronar. Não viu que estava a começar uma outra cultura, que seria a da Europa cristã.

O problema para Nancy é que o Cristianismo coloca a questão da história como duração aberta, indefinida e na realidade sem fim. “O nosso problema é que chegámos ao fim do progresso”, afirma. E este fim do progresso está a conduzir-nos para o vazio. Nancy acredita que é possível “fazer esse vazio voltar-se sobre si mesmo e então produzir daí alguma coisa”. Este novo mundo não deve “fixar valores”. Terá que ser um mundo que poderia compreender que a ausência de valores é em si mesma um valor.

Em vez de preencher esse vazio com velhas coisas, velhos deuses e velhos valores, poderíamos agarrar o vazio e refazer algo a partir daí. Deverá ser este o caminho, caso contrário Nancy acredita que teremos uma «catástrofe universal».

2. A visão de Nancy

O debate sobre a globalização nunca foi tão atual. Se por um lado esta consequência do capitalismo nos trouxe uma revolução tecnológica sem precedentes, por outro contribuiu decisivamente para criar novas formas de injustiça social. Repare-se, por exemplo, para o que se passa atualmente na Europa, a braços com um abrandamento da economia e perda de peso económico e político no mundo, problemas com as migrações, que caminha rapidamente para um envelhecimento da população sem que os Estados tenham respostas para fazer face às regalias sociais que imperam no “velho continente”, que se está a tornar literalmente velho em todos os sentidos.

Independentemente das razões que nos conduziram a este vazio - são cada vez mais os que defendem que o problema está na desindustrialização europeia - certo é que nada será como até aqui. Nancy propõe, assim, um processo de mundialização que, no interior do mundo, se produza algo de novo.

Em *Urbi et Orbi*, o autor reflete sobre a globalização a partir das ideias de Karl Marx, segundo as quais a derrocada da ordem social existente por força da revolução comunista e a abolição da propriedade privada conduz à libertação dos Homens cuja verdadeira riqueza espiritual depende apenas da riqueza das suas relações reais.

Só assim se libertam das diferentes regras nacionais e locais e colocam-se em contacto com a produção do mundo inteiro, em condições de adquirir a capacidade necessária para poder desfrutar da produção de toda a terra (Marx e Engels, 1970, p. 39).

Na reflexão do pensador francês, o planeta é visto como indiferenciado e homogéneo, onde não é possível destringir entre a cidade e o campo. Ou seja, o mundo apresenta-se globalizado e esta pôs fim ao que é urbano e ao que é rural. Estamos perante uma aglomeração, uma acumulação, fruto do crescimento indefinido da “techno-science” (Nancy, 2002, p. 14). Trata-se, precisamente, de um mundo ao contrário do que defendia Marx, pois o teórico alemão entendia que o domínio capitalista terminaria com a mundialização da história, uma vez que o mercado

global permite a mundialização das relações humanas e a libertação mediante uma revolução comunista igualmente mundial (Nancy, 2002, p. 20).

O autor constata em *Urbi et Orbi* que já não existe convergência entre o conhecimento, a ética e o bem viver e em consequência já não se pode recorrer a um futuro que atenua o ceticismo. Segundo Nancy, as causas desse ceticismo não é o contraste entre o que é diferente mas com o que é semelhante, a interação dos efeitos do progresso em todo o planeta. Constata-se o extravio de um mundo universalizado, convertido a uma espécie de aglomeração, fruto do desejo de expansão de um sistema produtivo e do comércio mundial.

Eis que o Ocidente ocupou o mundo inteiro, convertendo este último no seu próprio contrário, ou seja, o mundo perdeu a sua capacidade de fazer mundo. Esta aglomeração e expansão do comércio é, nada mais, nada menos, do que o «imundo», noção similar à de globalização, que é no essencial uma forma degradada de mundialização.

Para Nancy é indispensável estabelecer uma relação entre globalização e mundialização. O primeiro conceito está relacionado com os processos económicos e técnicos mundiais, que assumiram uma forma totalitária, a chamada mundialização.

Esta globalização opõe-se totalmente aos ideais marxistas que perspetivavam o triunfo de uma revolução mundial. Contudo, ao invés de uma revolução que trouxesse consigo uma universalização positiva das atividades humanas - a mundialização -, no Século XX eclodiu a globalização, o crescimento exponencial da globalidade, do mercado e com ele uma interdependência cada vez mais estreita, que torna mais frágeis as independências e as soberanias. Basta olhar para o que se passa na Europa, ao nível das soberanias, e perceber que o pensamento de Nancy não está, de todo, desfasado da realidade.

O autor de *Urbi et Orby* defende que esta globalização equivaleria, para Marx, ao “interminable croissance de l’accumulation” (Nancy, 2002, p. 22), ou seja, estamos perante uma mundialização sem revolução que o pensador francês relaciona com o «infinito mal» de Hegel, que se opõe ao infinito bom. O filósofo alemão, recorde-se, propôs a criação de um Estado único, absoluto, e o fim de todos os Estados.

Marx, pelo contrário, recusava o protecionismo e defendia o liberalismo. Contudo, a teoria marxista acabará por entrar em declínio, fundamentalmente com o fracasso de algumas revoluções.

Na ótica de Nancy, a mundialização do mundo consiste na rutura com os demais mundos, para que não sejam absorvidos no novo mundo. Este deve ser desprendido dos valores tradicionais, que passam a ser «intramundanos», nos quais os indivíduos estabelecem uma relação com o mundo, estabelecem vínculos com ele como parte de si e com parte dele próprio. É esta relação que, segundo Nancy, dá um sentido ao mundo, que lhe assegura objetividade. Refuta ainda a questão da mundialidade, uma espécie de simbolização que se apoderou do mundo. E o grande desafio, segundo Nancy, é precisamente criar uma nova forma de simbolização do mundo (Nancy, 2002, p. 59). Esta tarefa é, segundo o autor, uma luta na qual se pode desfrutar do mundo sem que exista a apropriação de uma determinada quantidade.

O autor de *Urbi et Orbi* termina o artigo apelando a um novo mundo que se oponha a uma globalidade de injustiça. Esta luta não pode ter como finalidade o exercício do poder nem a da propriedade (Nancy, 2002, p. 63-64).

O teórico francês, voltando à filosofia de Marx, ao associar os conceitos de liberdade e produção, conclui que a produção humanizada do mundo não é mais do que a esfera da liberdade, contrariando assim a tese de que a liberdade visa desfrutar da produção da humanidade.

Nancy defende que o mundo tem uma relação consigo mesmo, não se relacionando com nenhum outro princípio. O autor propõe-se, assim, investigar essa ausência de princípios, a que chama sem razão, nem fim.

O autor sustenta que o novo mundo é criado do nada. Isto não quer dizer fabricado por um fabricante especialmente eficaz, quer dizer que não é fabricado, nem por uma aparição milagrosa, é algo que surge do nada mesmo.

O pensamento de Nancy conduz-nos assim para um modelo que se contrapõe à aglomeração estendida a todo o mundo. Propõe um modelo de cidades próximas da polis grega de inspiração aristotélica, segundo o qual a cidade é um espaço de relações livres e protegidas, não é um conjunto de construções. E conclui ao dizer que um mundo só é mundo para quem o habita (Nancy, 2002, p. 35).

3. Fundamento de mundo

Para Nancy, a diferença entre globalização e mundialização traz um novo conceito: a criação. É a partir deste mundo que se criará um novo mundo, que não é uma continuidade, é antes uma rutura com a simples reprodução do que existe. Daí que deseje que a globalização se transforme em mundialização, ou seja, de aglomerado em (novo) mundo. Contudo, Derrida (2003, p. 51) lembra que “é difícil fazer fé na palavra «mundo» sem prudentes análises e mais preliminares quando se queira pensá-lo”. O autor acrescenta que diferentemente de globalização, mundialização “sublinha uma referência a esse valor de mundo sobrecarregado de uma pesada história semântica, e cristã nomeadamente: o mundo [...] não é nem o universo, nem a terra ou o globo terrestre, nem o cosmos” (Derrida, 2003, pp. 51-52).

A este propósito, importa trazer para a reflexão o pensamento de Rifkin, que defende uma «terceira revolução industrial», que tanto poderia ser utilizada para o bem como para o mal. Isto porque as novas tecnologias tanto poderiam ser capazes de libertar como de desestabilizar a civilização.

Derrida tem dúvidas se entrámos numa nova fase da história do mundo, como defende Nancy. Contudo, lembra que cada vez são necessários menos trabalhadores para produzir os bens e os serviços destinados à população mundial. E o fim do trabalho tem a ver com as inovações tecnológicas e com o chamado «economismo» que nos empurram para os começos de um mundo sem trabalhadores, ou quase.

O autor garante que “deve pelo menos reconhecer-se que algo de grave acontece com efeito. Que está acontecendo ou a ponto de acontecer ao que chamamos mundo e portanto ao ser-no-mundo disso que ainda se chama o homem” (Derrida, 2003, p.53). A esta transformação, Derrida chama «mutação tecnocientífica», uma espécie de fim do trabalho que se encontra ausente nos textos de Marx.

A perspetiva de Jean-Luc Nancy parte da teoria do capitalismo, que no Século XVII rompe com algo sólido e estável até então. A técnica passa a atingir toda a estrutura planetária, ou seja, estamos perante uma planetarização. É a partir desta constatação que surge uma questão: há possibilidade de existir uma cosmopolítica? Ou melhor, uma política planetária?

Nancy acredita que sim, que é possível existir uma cosmopolítica, a política dos humanos. E esta só é possível com a criação de mundo e este não pode ser teológico, pois o autor francês frisa que este mundo é para ser vivido por quem o habita.

Jean-Luc sustenta que é possível fundar um novo espaço político coeso e fechado, que se recusa a aceitar, para além da teologia, a metafísica e a história. Este mundo não tem um fundamento, uma razão, é criado a partir do nada, do vazio. *Urbi et Orbi* é, assim, um texto que visa a criação de mundo. É neste momento que se poderá sobreviver e aqui só têm lugar atos livres, belos e justos. Os demais não conseguirão resistir.

O pensamento de Nancy é uma crítica sólida à teoria do capitalismo. Não se trata de uma tese metafísica, pelo contrário, mas antes uma ideia de mundo, tão vaga quanto utópica.

É verdade que a cosmopolítica se opõe à política do Estado, não olha para a origem nem para o fim, cria um mundo perfeito, quiçá não construível.

Jean-Luc Nancy incide a sua teoria na emergência da ideia de criação de mundo ou dos mundos que o compõem, bem como da sua conjugação relativamente ao que se designa por mundialização, uma denominação alternativa ao sentido técnico e económico do que vulgarmente chamamos globalização.

O mundo do autor é, assim, uma diversidade de mundos numa unidade enleada por uma “partilha e exposição mútua no mundo de todos estes mundos” (Nancy, 2002, p. 173). Ou seja, para além do próprio mundo assiste-se à singularidade de cada um em cada um. O mundo não pode, assim, abdicar desta singularidade que recai sobre os ombros de quem o habita. O cidadão, individualmente, é responsável por esta herança, que sobre si carrega, apesar de não ter consciência clara.

Nancy (2000, p. 97) questiona: “Hay algo más común que el ser, que estar? Estamos. Lo que compartimos es el ser, o la existencia. No estamos para compartir la no-existencia, ella no está para ser compartida. Pero el ser no es una cosa que poseamos en común. El ser no es en nada diferente de la existencia cada vez singular. Se dirá, pues, que el ser no es común en el sentido de una propiedad común, sino que está en común. El ser está en común”.

O autor francês posiciona-se na linha heideggeriana ao pensar o ser-em-comum além do eu singular, identitário, e além da noção de outros. O ser é existência singular compartilhada, o ser está em comum, ele é determinado pelo com, tal como defende Heidegger (1988, p. 170): “na base desse ser-no-mundo determinado pelo com, o mundo é sempre o mundo compartilhado com os outros”. Para Nancy, não há uma separação entre o homem e a natureza, entre o sujeito e o objeto. Há um processo concreto de diferenciação e atravessamento: “o mundo não é algo externo à existência, não é um suplemento extrínseco para outras existências; o mundo é a co-existência que coloca essas existências juntas” (Nancy, 2000, p. 54).

4. Uma política para o mundo

A criação de mundo implica o desafio de inventar uma política, não dos fins, mas dos meios de se “abrir e se manter abertos os espaços de realização de suas obras” (Nancy, 2008, pp. 57-58). A política “deve ser qualificada como distinta da ordem dos fins, devendo-se recusar a assumir os fins da nossa existência comum e singular”. Deve, assim, compreender-se a distinção e a relação com o que não pode nem deve ser assumido por ela. A democracia, segundo Nancy, impõe-nos precisamente essa tarefa de distinção mas a política abre-nos a porta do científico, do existencial, do literário, do urbanístico, do lúdico, etc., mas em momento algum os pode substituir. Pelo contrário, a política “não afirma, dá guarida às exigências da afirmação” (Nancy, 2008, p. 58).

A democracia pode ser vista, então, como a recusa permanente daquilo que Nancy identificou como «comunidade da morte», que tritura a singularidade numa identidade.

O que ocorreu em Maio de 1968, em França - revolução iniciada por estudantes da Universidade de Paris que culminou com uma greve geral - não se tratou de uma época conturbada da história mas antes o nascimento do desejo de democracia infinita, a partir da experiência do ser-em-comum. Fomos, assim, além do desejo de teóricos, pois o pensamento de 1968 atravessou a mentalidade e o “espírito público” (Nancy, 2008, p. 23). Esse ethos - palavra grega que significa caráter, costumes e traços comportamentais que distinguem um povo -, observa o autor, percebeu que a soberania era «nada». Aprendemos, assim, “que nenhuma autoridade pode ser definida por autorização prévia (institucional, canónica, normativa) e só pode proceder de um desejo que se expressa ou se reconhece nela” (Nancy, 2008, p. 28).

O autor formula um conceito de democracia, a partir de uma «exigência comunista», que se mantenha aberta para o plural, para a diferença e para a riqueza dos mundos possíveis.

E sugere ainda o conceito de comunismo, uma espécie de condição comum de todas as singularidades de sujeitos, isto é, de todas as exceções, todos os pontos incomuns cujas redes

fazem o mundo (uma possibilidade de sentido). É o princípio de activação e limitação da política.

A solução de Nancy reside assim no “com”. A existência é o sentido de si mesma e para conquistar o sentido do sentido é preciso compreender, por um lado, que o próprio ser nos é dado como sentido, por outro, que o sentido é ele próprio a repartição e o compartilhamento do ser. Não há um sentido único, último, fundador da existência; um único nome próprio do sentido. “Nós somos o sentido”, sustenta Nancy. O mundo não tem mais sentido, ele é o sentido. O sentido é o tornar patente ou o corporalizar do mundo.

Para Nancy, a arte tem um papel fundamental no mundo, pois é o espaço privilegiado de captação das velocidades, dos fluxos, dos átomos mundo. Graças à arte, viemos a ser (com o) mundo. O autor acredita que a arte e a política sempre estiveram unidas através dos símbolos. Aquilo que o faraó representava era aquilo que ficava esculpido na sua estátua, aquilo que o povo vivia era encenado nas acrópoles, no teatro e nas festas e o mesmo acontecia com a soberania nacional da arte na época da renascença. As formas diferentes de política possuíam o seu símbolo correspondente. Possivelmente, hoje em dia deixámos tudo isso para trás, sustenta o autor francês.

Conclusão

Jean-Luc Nancy dá um contributo importante para o debate da temática da globalização e para o nosso ser-no-mundo. Funda, assim, a ideia de criação de mundo e identifica os caminhos a seguir, ou seja, uma estratégia política para esse mundo, a denominada cosmopolítica. O Homem tem, assim, pouco a dizer sobre a terra mas muito a dizer sobre o mundo. A teoria do filósofo francês assume contornos tão complexos como notáveis, após percorrer a filosofia moderna de pensadores tão diversos como Descartes, Kant, Hegel, Nietzsche e Heidegger.

A criação de mundo, tal como é proposta por Jean-Luc Nancy, não pode ser associada a uma simples produção, a um fabricante de mundos. O autor acredita que está a ocorrer uma transformação invisível, que dará lugar a uma transformação absolutamente imprevisível. Estamos, assim, numa era de mudança, que põe fim a um ciclo e inicia uma outra cultura.

Nancy acredita que o natural deu lugar à técnica. Esta, que se estendeu de forma planetária, não produz mundo e chegámos a um ponto em que “estamos todos num velho mundo - e esse mundo já não é mais exatamente um mundo” havendo necessidade de criar um pensamento à altura do capitalismo, que Nancy considera o verdadeiro «fenómeno da história», que a partir do Séc. XVIII rompe com algo «estável» e «sólido» até então.

Estamos, assim, na era de dar mundos ao mundo, a partir do vazio. Este tende a voltar-se contra si mesmo e produzir algo de novo a partir daí, sem fixar valores, perceber que a ausência de valores é em si mesma um valor. Se assim não for estaremos perante uma catástrofe universal.

Será então possível haver uma cosmopolítica - termo proposto por Kant, para quem a política pertence aos humanos, cada um de nós só quer saber se nós, só funcionamos com regras, não há um fim -, uma política planetária?

Kant, a este propósito, olha para a cosmopolítica como a ordem política que pertence ao ser-humano, apondo-se-lhe Hegel que propõe um Estado único, absoluto, ou seja, o fim de todos os Estados. Marx, por seu turno, recusa o proteccionismo a favor do liberalismo, não ficará pedra sobre pedra. O pensador alemão apontou um caminho mas o fracasso de algumas revoluções levou ao declínio do pensamento marxista. Aliás, se olharmos para a história só vemos «sinais inquietantes». Nancy acredita que só é possível haver política se se criar um novo mundo, que não seja teológico nem metafísico. A fundação deste espaço político novo, deve ser fechada, coesa, sem um fundamento, sem razão, ou seja, a partir do nada.

Urbi et Orbi é um texto notável que nos fala da criação de mundo e que nos exorta para o facto de que todos os atos praticados a partir desta nova ideia de mundo terão êxito, todos os outros

estarão condenados à partida. Serão estes atos livres, belos e justos, que garantirão a sobrevivência. O texto é uma crítica sólida à teoria do capitalismo, que não domina a técnica.

Não nos devemos fechar sob o planeta e da mesma forma não cair na tentação de criar a ideia de que é possível criar um mundo perfeito. Isto é utópico, insustentável, não construível! Além de que o conceito de mundo não pode ser tão vago, independentemente de se opor à política do Estado, que não se opõe à origem nem para o fim.

Independentemente de ser novo ou velho, o mundo reinventa-se a cada dia que passa. Mas, como defende Derida (2003, p. 11), “o horizonte da verdade ou do próprio homem não é decerto um limite muito determinável”.

Bibliografia

Derida, J. (2003). *A universidade sem condição*. Coimbra: Angelus Novus

Heidegger, M. (1988). *Ser e Tempo* – Volume I. São Paulo: Vozes

Marx, K. (1970) & Engels, F. *La ideología alemana*. Barcelona: Editorial Grijalbo

Nancy, J. (2000). *La comunidad inoperante*. Santiago de Chile: Escuela de Filosofía Universidad ARCIS.

Nancy, J. (2002). *La creation du monde ou la mondialization*. Paris: Galilée

Nancy, J. (2008). *Vérité de la démocratie*. Paris: Galilée

Rifkin, J. (1995). *The end of work: the decline of the global labor force and the dawn of the post-market era*. New York: G. P. Putnam's Sons

DESIGN PARA O ‘BEM-ESTAR’

Instituto Superior D. Dinis / CISDOM

Saes, Joana; Guerreiro, Augusto Deodato.

1: CIAUD, Faculdade de Arquitetura da Universidade de Lisboa
e CISDOM, Instituto Superior Dom Dinis

2: Escola de Comunicação, Arquitetura, Artes e Tecnologias da Informação da Universidade
Lusófona de Humanidades e Tecnologias

RESUMO:

O termo design, usado na língua inglesa, mas cuja origem remonta ao latim, “designare”, concentra em si uma dupla significação, a de “designar” e a de “desenhar”. O conceito de design entrou no mundo atual da infocomunicação e da globalização, a partir do século XIX, através dos três processos globais históricos interligados: a “Industrialização”, a “Urbanização Moderna” e a “Globalização”, assim nascendo uma nova forma de representar e veicular conhecimento. O conhecimento, em todos os contextos e situações, só terá de estar ao alcance de todos, nos planos da ergonomia (mas inclusiva), da acessibilidade e usabilidade. Este artigo sugere-nos uma reflexão sobre um conceito de design para todos, e que a todos possa maravilhar sob o ponto de vista observacional, de conforto sensoriocognitivo, na sua contemplação e intelecção no hipotético retemperante e revitalizante usufruto multissensorial e ergonómico da sua beleza e bem-estar pessoal e coletivo. É nesta aceção que faremos uma viagem, de caráter teórico-empírico, pela importância “vital” que o design representa para o ser humano como fator integrador na sociedade, numa perspetiva conceptual para o utilizador, para os seus sentidos e multissensorialidade, nos contextos e situações somatossensoriais e sinestésicos, com enfoque na perceção sensorial e multissensorial, nela tendo lugar o espaço, a cor e o Sentir.

PALAVRAS-CHAVE: Design; Colaborar; Participar; Sentir; Bem-estar

ABSTRACT: The term design, used in the English language but whose origin goes back to Latin, “designare”, concentrates in itself a double meaning, that of “designating” and “drawing”. The concept of design entered the present world of communication and globalization from the nineteenth century through the three interconnected historical global processes: “Industrialization”, “Modern Urbanization” and “Globalization”, thus giving birth to a new form of represent and convey knowledge. Knowledge, in all contexts and situations, will only have to be available to everyone, in terms of ergonomics (but inclusive), accessibility and usability. This article suggests a reflection on a concept of design for all, which may amaze everyone from the observational point of view, of sensoriocognitive comfort, in their contemplation and intellection in the hypothetical, revitalizing and multisensory ergonomic enjoyment of its beauty and personal and collective well-being. It is in this sense that we will make a theoretical and empirical journey through the “vital” importance that design represents for the human being as an integrating factor in society, in a conceptual perspective for the user, for his senses and multisensory, in the contexts and somatosensory and synesthetic situations, focusing on sensory and multisensory perception, where space, color and feeling take place.

KEYWORDS: Design; Collaborate; Participate; Feel; Welfare.

1. Design para o Ser Humano

«O ser humano é o único ser que consegue, de forma consciente, produzir objetos, ferramentas, produtos, ambientes e serviços que sirvam uma determinada necessidade, inerente a todo o ser humano desde o início da sua existência, tais como a alimentação, o abrigo, a segurança e o bem-estar geral.» (Saes, 2019b, p.44)

Sustenta Anna Feitosa (2018, p. 333) que «O homem nasce indivíduo e torna-se pessoa, no contacto expressivo e afetivo com os outros e consigo mesmo». O “indivíduo”, no conceito de Piaget (1896-1980), e a “pessoa”, no conceito de Vigotsky (1896-1934). Neste sentido, «o homem é um ser prático, eminentemente cultural, aberto ao mundo, aos outros e à transcendência (...), existe e humaniza-se no outro.» (Feitosa, 2018, p. 333-334). E defende também que, nesta aceção, o «Bem-Estar é um estado de consciência decorrente de um processo consciente de equilíbrio dos relacionamentos Interna, Inter e Transpessoais, num determinado contexto sociocultural», sendo, portanto, «um estado e um processo de adaptação constante e dinâmico, evolutivo e transcendente ao meio interno (pessoal, consciencial e íntimo) e externo (sociocultural).» (Id., p. 333-334).

O designer ao apresentar soluções deveria ter em conta que a individualidade de todo o ser humano difere na sua essência, a nível de capacidades mentais, físicas e sensoriais, aprendizagem, compreensão e aquisição de conhecimento. Deveria também preocupar-se em projetar para pessoas reais com essas mesmas diferenças, em vez de projetar para o ‘utópico homem médio’, saudável, jovem e sem ‘limitações’ cognitivas, físicas ou sensoriais, evitando, desta forma, soluções que se apresentem como barreiras, considerando a utilização plena por todos pelo maior período possível, Saes (2019b).

2. O Design como Fator Integrador na Sociedade

Não obstante aos indivíduos a quem se destina determinada solução, o design deve funcionar também como integrador na sociedade. Promovendo uma educação de designers, produtores e consumidores, como referem Simões e Bispo (2006), no sentido de envolver e atribuir autonomia aos utilizadores no decorrer do desenvolvimento de projetos, obtendo soluções adequadas a cada caso. Na realização dos seus projetos, Simões e Bispo (2006) mencionam esta importância da participação do utilizador, que é expressa com diferentes níveis de envolvimento, dos «mais simples, Informação do utilizador, Consulta do utilizador, Envolvimento do utilizador ao mais completo o “Empower”¹ do utilizador.» (Saes, 2019b, p.48 apud Simões e Bispo 2006); mas também através da realização de exercícios de teste denominados “Role Playing”, que simulam situações de deficiência ou incapacidade, na tentativa de compreender as dificuldades e limitações sentidas por quem diariamente lida com estas. Estes exercícios têm como função a avaliação de produtos, espaços, ambientes, bem como o seu manuseamento e deslocação nos mesmos, consoante os utilizadores a quem se destinam.

Apesar de muito eficazes para a fase de teste, estes exercícios «são limitados no sentido em que não executam a simulação a 100%. Nem tão pouco conseguiriam, pois é impossível simular o

¹ T.L. “Dar poder e autonomia ao utilizador”

‘ser’ paraplégico, ou cego, por mais cadeiras de rodas e vendas de olhos que testemos.» (Saes, 2019b, p.40)

A sua eficácia seria reforçada se executados em colaboração com uma pessoa com deficiência, permitindo compreender as limitações e possíveis barreiras que pudessem surgir, promovendo um design mais acessível e inclusivo, transmitem Simões e Bispo (2006) e CIF-OMS (2004). Estes utilizadores que vivem a limitação, deficiência ou incapacidade diariamente, têm de aprender a transpor barreiras, confrontar o preconceito dos outros e lidar com o sentimento de exclusão em algumas (muitas) situações, o que só pode ser percecionado na totalidade quando vivenciado na primeira pessoa.

O desejável, seria termos sempre bem presente, neste e noutros contextos, o recurso a situações práticas, teórico-empíricas, bem testadas e validadas com base na confirmação por verificação experimental ou comparativa, envolvendo nesse processo experiencial e de validação pessoas com deficiência, consoante a tipologia ou tipologias da deficiência para cuja inclusão aponta o projeto. «Os principais sistemas sensoriais do ser humano deverão merecer todos, e não apenas o mais absorvente de todos (em regra a visão), a necessária educação e, nessa medida, o implícito desenvolvimento somatossensorial e sinestésico» (Guerreiro, 2018a, p. 79). É por isso que, no que respeita à “Teoria da Variabilidade Tiflopercepcional” (um projeto teórico-empírico, prático, prático, para se exercitar e aprofundar, com a pessoa cega, a sua autonomia e independência locomocional, no relacionamento e interação ecolocalizacional, espacial e distal), na aplicação desta “teoria” se devem envolver nos projetos e exercícios mesmo bebés cegos, pessoas cegas e normovisuais, «utilizando, explorando e rentabilizando ao máximo os sistemas sensoriais, incluindo as modalidades vestibular e proprioceptiva, no seio do sistema somatossensorial e da sinestesia, no processo de apreensão, compreensão e intercompreensão multissensorial e sociocognitiva (tanto quanto possível em analogia com a visão), de acordo com (...) a modalidade sensorial ou modalidades sensoriais que se utilizarem.» (Guerreiro, 2018a, p. 83).

3. Design ‘Conceptual’ para o Utilizador

“Experience or User Experience is not about good industrial design, multi-touch, or fancy interfaces. It is about transcending the material. It is about creating an experience through a device.” (Marc Hassenzahl, 2011)²

Cada vez mais o público é confrontado com o design de experiências, um design conceptual que consiste em ofertas de momentos, sensações, o experienciar eventos na primeira pessoa que envolvem os sentidos do participante e que podem passar por atividades tais como saltar de paraquedas, um passeio a cavalo, um passeio de barco para observação de vida marinha, etc. Este design de experiências tem ganho destaque em comparação com a aquisição de produtos, pois tem mais influência nos níveis de satisfação dos utilizadores, como nos diz Hassenzahl (2011, apud Boven and Gilovich 2003; Carter and Gilovich 2010).

Estas experiências nem sempre requerem a utilização de “gadgets”, ou algo na sua forma material. Assistir ao pôr-do-sol numa praia não requer qualquer “ferramenta” ao participante, senão o seu próprio corpo, que veste a sua sensibilidade, a sua utensilagem mental e capacidades para se deleitar mais ou menos na observação e/ou contemplação do fenómeno.

² T.L.: “Experiência ou Experiência do Utilizador não tem a ver com bom design industrial, múltiplas funções, ou interfaces excêntricas. É sobre transcender o material. É sobre criar uma experiência através de um equipamento.”

“(…) An experience is a story, emerging from the dialogue of a person with her or his world through action.” (Hassenzahl, 2010, p.8)³

“An experience is subjective, holistic, situated, dynamic, and worthwhile.” (Hassenzahl, 2011)⁴

Por outro lado, somos confrontados com outras experiências, tão válidas quanto as apresentadas anteriormente, que também estimulam os sentidos dos utilizadores, mas que são criadas com o propósito de provocar determinadas reações nos participantes. Experiências, como por exemplo, o design de um espaço multissensorial onde tudo é pensado com o intuito de estimular os sentidos dos utilizadores do espaço. Deve o designer ter em conta para quem se destina o espaço, as experiências prévias do participante, o objetivo da atividade que se pretende e de que forma se conseguem produzir sensações semelhantes no maior número de participantes. É uma experiência focada no utilizador independentemente das suas limitações, incapacidades ou características. O designer pode projetar a experiência tentando controlar o maior número de características e variáveis com o intuito de apresentar uma experiência para o maior número de pessoas, mas este controlo não é total, pois cabe ao utilizador a experimentação da mesma. Esta vai depender e diferir de utilizador para utilizador, pois cada um percebe a experiência de forma diferente, Eric Leiss (2011). A individualidade de cada ser humano, as experiências prévias de vida, as características inerentes a cada um fazem com que a forma de viver a experiência seja única e intransmissível. Desta forma, não será possível ao designer projetar a experiência por completo, pois não a poderá sentir como o utilizador, Saes (2019b).

«A vida é, em si mesma, um infinito laboratório de ciência viva e de igual informação e comunicação sem limites.» (Guerreiro, 2018a, p. 109). A vida encerra, comporta e grassa no mundo tudo aquilo que ela é, o que nela se produz e se divulga, através das mais variadas (e em permanente criatividade e inovação) formas de informação e de comunicação, em que o design, cartoon, banda desenhada, desenhos animados, graffiti, fotografia/grafismo, pintura, música, poesia... o que a nossa imaginação possa alcançar e suscitar. O design de tudo o que há na vida (o também já epiteto “design inclusivo”), o próprio design da vida, é um processo infocomunicacional de conhecimento que também não pode faltar na utensilagem mental e utilização das pessoas cegas. Tudo é acessível a todos, desde que, para isso, se pensem e se encontrem as necessárias condições e alternativas apropriadas e mais exatas, desde que, para isso, sejam sentidas (exercitando-se e consciencializando-se bem esse sentir), sempre experienciadas e testadas com pessoas cegas, confirmadas e aplicadas com e pelas pessoas cegas. É claro que este tipo de preocupações pode e deve generalizar-se e aplicar-se a outras tipologias da deficiência.

Cientes desta realidade, «a grafia e a linda expressividade da natural poesia da vida é o belo design sógnico-comunicacional da cultura visuo-multissensorial na alegria de pensar e dizer, construir e dignificar, maravilhar e viver a vida.» (Guerreiro, 2017a).

4. Design para os Sentidos.

«Muitos designers projetam ainda hoje apenas para o sentido da visão. Preocupam-se unicamente em produzir algo de belo para se ver (...)» (Munari, 1981, p. 383)

³ T.L.: “(...) Uma experiência é uma história, que emerge do diálogo de uma pessoa com o seu mundo através de uma ação.”

⁴ T.L.: “Uma experiência é subjetiva, holística, situada, dinâmica e que vale a pena.”

Munari (1981) alerta-nos para o facto de muitos designers trabalharem maioritariamente a característica estética de um determinado produto, por exemplo, privilegiando o sentido da visão, relegando para outro plano a relação do mesmo produto com os restantes sentidos: tato, audição, olfato, paladar, vestibular e proprioceptivo. Desta forma deparamo-nos, com alguma frequência, com produtos mal concebidos, seja pelo desconforto ergonómico, peso mal distribuído, dificuldade de manuseamento, mas que são aprazíveis ao olhar. O trabalho apenas para um sentido é bastante redutor, uma vez que é com todos os sentidos que experimentamos um determinado produto, que vivenciamos um espaço, que apreendemos o que é o mundo ao nosso redor.

«É papel do designer produzir e criar bem-estar, solucionar problemas e encontrar necessidades, através da estimulação dos diferentes sentidos do utilizador. Se for tida em conta a utilização e estimulação de outros sentidos que não unicamente o da visão, então também os utilizadores reaprenderão a valorizar os inúmeros recetores sensoriais que permitem um novo reconhecimento do mundo em que vivemos, expõe ainda Munari (1981).» (Saes, 2019b, p.47)

Num outro campo chamando a este contexto a questão da orientação e mobilidade e, implicitamente, em geral, a baixa socialização das pessoas cegas, que se observa em determinados lugares, como, por exemplo, nas Escolas de Referência, sendo graves falhas ou fragilidades inadmissíveis, por vezes ainda mais agravadas pela ausência de recursos humanos e técnicos no plano da orientação e mobilidade e da familiarização dos alunos «com todos os espaços da Escola, com a sua morfologia espacial e arquitetónica, com a sua configuração, com o seu design visual, mas também sensível noutra dimensão ou dimensões somatossensoriais ...» (Guerreiro, 2018a, p. 91). O design, seja em que lugar ou situação for, mas neste caso para os alunos cegos nestas Escolas, tem de fomentar-se e implementar-se nelas, inclusive a capacidade e a competência para transformar o visível em tangível, com a ajuda da palavra e da imparcialidade na áudio-descrição de tudo o que se encontra visualizável na escola.

Os diferentes aromas, que nos podem passar despercebidos, ou mesmo sentidos, mas sem associações sinestésicas, nos mais diversos sítios, mas que também caracterizam vários espaços da Escola, devem ser mostrados ao aluno cego, para que ele os percecionem como auxiliares na sua orientação e mobilidade na Escola. As próprias pessoas, professores e funcionários em geral, nos seus géneros masculino e feminino, assim como outros pormenores na Escola (os mais diversos) devem ser tidos em conta para a sua identificação odorífera: o espaço de aulas, o ginásio, a secretaria, o bar ou o refeitório, os sanitários... Os cheiros identificam pessoas, lugares, objetos, mesmo comportamentos, manifestações e circunstâncias... A questão da cor também nunca pode ser negligenciada ou omitida às pessoas cegas, mesmo que cegas congénitas. Para as pessoas normovisuais, a cor está naturalmente intrínseca na sua quotidianidade, em todos os seus momentos existenciais ou coexistentiais, nos sonhos, nos corações e na lógica do “mundo da vida”, na conceção fenomenológica de Husserl (1859-1938).

Para as pessoas cegas, a cor também tem de integrar os seus dias e noites, a sua inteligência da vida (com a dinamização e beleza que a cor lhe imprime), os seus sentimentos e sentires, com mais ou menos coração e razão lógica da vida em sociedade, em que a inteligência da beleza lhes chega através dos sentidos, podendo ser contemplada e assimilada por pura inteligência, como por todos, os normovisuais, nas diferentes dimensões, para o enriquecimento intrapessoal e sociocognitivo no relacionamento e interação na sociedade humana, onde não pode faltar lugar para ninguém, em cidadania e equidade.

Em sintonia com Leonardo da Vinci (1452-1519) e Goethe (1749-1832), embelezar a vida, ou conferir-lhe beleza, é gostarmos do que temos de fazer nesse sentido, mas fazermos! Isto apesar de, sabemo-lo bem e secundando David Hume (1711-1776) e Einstein (1879-1955), a beleza das

coisas estar no espírito de quem as contempla e residir no coração de quem contempla a beleza, que, quase sempre, não nos cabe na alma!

Bem, o grande segredo desta competência para acreditarmos e para promovermos essa credibilidade começa, no usufruto do sério trabalho da formação dos professores e da atividade de ensino/aprendizagem, do esclarecimento e encaminhamento pedagógico dos próprios professores, como catequistas sociais, ensinando a ensinar a aprender e ensinando a aprender a aprender, com todas as nossas modalidades sensoriais saudavelmente a funcionar e a serem utilizadas, ou limitados nesse horizonte de bem-estar pela privação de uma (ou mais) delas, mas que essa ausência não constitua exclusão e infelicidade para ninguém. A solução está na interdisciplinaridade e no dar as mãos, de forma consciente e presciente, entre quem tem os problemas na pele e quem não os tem, mas que os sente e quer ajudar a reduzi-los ou a eliminá-los na sociedade plural em que todos, em equidade, temos lugar.

Mas «o mundo visível está para os olhos, assim como a sua inteligente representatividade e áudio-descrição está para os olhos tiflopercepcionais, para a multissensorialidade e intelecção das pessoas cegas.» (Guerreiro, 2018a, p. 95).

4.1. Sentidos

A estimulação dos sentidos, atribuídos a diferentes órgãos, permite ao ser humano experimentar diferentes sensações. Em espaços multissensoriais, por exemplo, os sentidos são todos explorados: visual, auditivo, tátil, olfativo, gustativo e ainda o vestibular e o proprioceptivo que tratam respetivamente do equilíbrio e noção do corpo com o que o rodeia, estando ligados ao sistema somatossensorial que recebe e interpreta sensações provenientes do meio envolvente, contribuindo para a integração com os espaços em que vivemos.

«Os fatores ambientais interagem com as funções do corpo, como por exemplo, a qualidade do ar e a respiração, a luz e a visão, os sons e a audição, estímulos que distraem e a atenção, textura do pavimento e o equilíbrio, a temperatura do ambiente e a regulação da temperatura do corpo.» (CIF_OMS, 2004, p. 16)

O ser humano utiliza todo o corpo para receber estímulos sensoriais, muitas vezes sem se aperceber que está a processar informação de forma contínua, pois é através da pele, o órgão mais extenso do corpo humano, que percebe o mundo desde a infância. É também através dos pés, munidos destes mesmos pontos sensoriais que se desloca em contacto direto com o mundo, sentindo diferentes temperaturas, texturas, materiais, etc., que lhe permitem identificar espaços distintos.

É pela estimulação de todos os órgãos recetores que as informações são percebidas e interpretadas pelo sistema nervoso. As experiências diferem consoante a livre interpretação dos estímulos do utilizador, que vão em conjunto com a percepção sensorial construindo mapas mentais e cognitivos, considerando a informação sensorial recebida bem como experiências vividas anteriormente, dando lugar a uma resposta em forma de ação.

Assim, as percepções sensoriais mudam consoante o seu utilizador, estando as suas características em 'constante' alteração. Saerberg (2010) acrescenta: «Styles of perception are never simply

given; rather, they are constructed via complex interactions between bodily, social, economic, cultural and even biographical elements.» (Saerberg 2010, p.372)⁵

Consideramos que o design, ao aprender e respeitar este ‘código sensorial’, possa produzir melhores soluções, um design que evite barreiras ou limitações, por exemplo, para pessoas que não se podem ‘servir’ do sentido da visão em pleno. Saerberg (2010) explana ainda, acerca da importância sensorial:

«The sociology and anthropology of the senses (...) point to the different sensory ways in which cultures form their stock of knowledge about the world and promoting an appreciation for these ways may help sighted people generally to become more open to tactile, acoustic, sensorimotor, olfactory, and gustatory based knowledge to interpret their world, and to express themselves towards their others.» (Saerberg, 2010, p.379)⁶

Saerberg (2010) defende também uma educação de sentidos, visuais e ‘não visuais’, acreditando que esta educação fará diferença no entendimento entre cegos e normovisuais.

4.2. Sinestesia

Sinestesia diz respeito a uma junção invulgar de sentidos ou sensações que dão lugar a experiências ‘fora do comum’. «It denotes the rare capacity to hear colors, taste shapes, or experience other equally strange sensory fusions (...).» (Cytowic, 2002, p.2)⁷

Apesar de nem todos sermos capazes de vivenciar uma experiência sinestésica, a ligação entre diferentes sentidos é algo comum, que pode passar despercebida até nos vermos privados de um dos sentidos. Para um normovisual que processa a informação maioritariamente através do sentido da visão, a deslocação num espaço é feita através dos sentidos da visão e do tato (olhos e pés), mas se privado do sentido da visão, o sentido da audição alia-se ao sentido do tato (ouvidos, mãos e pés) para uma deslocação mais segura. Esta ligação de sentidos é de extrema importância na infância, como nos refere Gregory, R. (n.d., apud Cytowic, 2002), a criança conhece o mundo através do tato, do olfato, do paladar e só depois através da visão, que é informada pelos restantes sentidos.

« (...) sounds mingle with smells, with perceptions of body movement and with skin sensations – with tactile, olfactory, sensorimotor, and even gustatory schemes of interpretation.» (Saerberg 2010, p. 371)⁸

⁵ T.L. “Os estilos de percepção nunca são simplesmente dados; antes, são construídos via interações complexas entre elementos corporais, sociais, económicos, culturais e até biográficos.”

⁶ T.L. “A sociologia e antropologia dos sentidos (...) apontam para os diferentes ‘métodos’ sensoriais nos quais as culturas formam o seu conhecimento acerca do mundo, e promovendo estes métodos pode ajudar as pessoas normovisuais no geral a tornarem-se mais abertas ao uso e conhecimento táctil, acústico, sensoriomotor, olfativo, e gustativo na interpretação do mundo e na sua própria expressão para com outros.”

⁷ T.L. de: “Denota a rara capacidade de ouvir cores, saborear as formas, ou experienciar outras fusões sensoriais igualmente estranhas (...).”

⁸ T.L.: “(...) sons misturam-se com cheiros, com percepções e movimentos corporais e com as sensações da pele – com sensações táteis, olfativas, sensoriomotoras e até com esquemas de interpretação gustativos.”

Também no campo do design conseguimos encontrar hoje em dia um sem número de aparelhos capazes de reproduzir estímulos sensoriais, que permitem ao utilizador fazer a ligação entre os sentidos, colmatando a ausência de algum deles. O EyeMusic é exemplo de um destes equipamentos, que permite ouvir cores, transformando-as em instrumentos musicais, ou notas musicais específicas, possibilitando o reconhecimento das mesmas, após uma aprendizagem da relação existente entre estímulo (som) e a sua correspondência (cor).

«The EyeMusic scans an image and represents pixels at high vertical locations as high-pitched musical notes and low vertical locations as low-pitched notes according to a musical scale that will sound pleasant in many possible combinations. (...) the brightness is encoded by the loudness of the sound.» (IOS, 2012)⁹

Porque temos vindo a inserir alguns dados relativos à capacidade de apreensão cognitiva, por parte das pessoas cegas mediante a sua multissensorialidade, assim inteligindo o ambiente e todos os pormenores desse ambiente à sua volta, cabe aqui referir a faculdade que as pessoas cegas desenvolvem naturalmente, que é a “tifloperceptibilidade”, um neologismo ainda pouco conhecido (Guerreiro, 2018b, p. 655-656).

A tifloperceptibilidade é a capacidade/competência sensorial e cognitiva, sensório-intelectual e neuromotora/perceptivomotora da pessoa cega, consubstanciada na funcionalidade e operacionalidade do conjunto das suas modalidades sensoriais e competências sociais, alicerçado em experiência acumulada, devidamente estimulado e desenvolvido, ao mesmo tempo integrante de um amplo e experienciado desenvolvimento sociocognitivo e interativo/relacional. Isto traduz-se no desenvolvimento biopsicossocial e humano e da suplência multissensorial, perceptibilidade avançada de todos os sistemas sensoriais que restam, com excecional vantagem para a mobilidade e orientação, independência e autonomia, sociocomunicabilidade e interação, emprego, autoconceito e autoconfiança, autoimagem e autoestima, inclusão e qualidade de vida da pessoa cega.

5. Espaço

«Mandanipour (1996) caracteriza o espaço como físico, social, cognitivo, empírico e racional. A sua definição passa por uma ligação com o tempo e o ser humano. O tempo que ‘define’ uma dimensão espacial e o ser humano que o interpreta consoante as suas experiências passadas e contexto em que esta interpretação ocorre.» (Saes, 2019, p.98)

Ainda por Mandanipour (1996) é-nos apresentada a diferença entre espaço mental e espaço real e de como estes espaços variam consoante o observador que neles se encontra. A forma como os assimilamos depende de como sentimos o espaço através dos sentidos, e da interpretação destes, o que por sua vez dá lugar à construção de um mapa mental do espaço.

⁹ T.L.: “O EyeMusic, scana a imagem e representa os píxéis a localizações verticais altas como notas musicais de alto tom, ou píxéis a localizações verticais baixas como notas musicais de baixo tom de acordo com a escala musical escolhida e que seja o mais agradável para o ouvinte na maioria das combinações musicais. (...) a luminosidade é dada através do volume do som.”

«The meanings of space are different because our perception and description of the spatial relationships among things are different in different situations.» (Sack 1980, apud Mandanipour, 1996, p.15)¹⁰

De acordo com Santos (2004), também o corpo humano é um espaço, um ponto central e uma medida pela qual nos podemos guiar na deslocação em outros espaços, é principalmente o nosso ponto de referência. A consciência corporal é o primeiro passo para a orientação espacial, quer por pessoas cegas, quer por normovisuais.

O design dos espaços, pensado para todos, é de extrema importância. As preocupações acústicas, térmicas, a identificação de espaços de permanência, ou de saída, a orientação e posicionamento dos objetos num espaço, os materiais, as texturas e até as cores aí presentes, são características que permitem incutir sensações de conforto e bem-estar aos utilizadores do mesmo.

6. Cor

Quando falamos de cor no espaço, devemos ter em conta que cada cor tem a sua energia, também nós somos seres de energia e ao alterarmos a energia de um espaço, alteramos também a nossa reação à mesma, Sabine Rijssenbeek (2011). Este conhecimento do significado da energia de cada cor permite-nos uma manipulação intencional da mesma em diferentes projetos obtendo resultados distintos consoante o utilizador final.

«All of the color stimuli that we receive from the external world are connected with our internal world: our psyche. (...) A color impression is not only a mechanism of seeing, but also a sensation or feeling that simultaneously activates our thoughts and our cognitive mechanism.» (Mahnke, 1996, p. 7)¹¹

A cor é conhecida também por produzir ligeiras diferenças a nível térmico, num determinado espaço consoante a utilização de cores consideradas frias ou quentes, como demonstrado por diversos autores (Mahnke, 1996, Miller, 1997, Fiona de Vos, 2011).

«Colors that are considered hot/warm are red, orange, yellow-ochre, pure yellow, yellow-orange. Definitely cool are green, blue-green, and blue. With other colors, such as pink, yellow-green, and violet much depends on their hue position, and in interior design, on the colors that are used with them as accents.» (Mahnke, 1996, p.74)¹²

A finalidade do espaço, produto ou o utilizador vai também influenciar a seleção das cores. Em espaços com demasiados estímulos visuais, por exemplo, será uma melhor opção a escolha de uma cor neutra evitando o excesso de estimulação, no entanto num projeto desenvolvido para crianças a escolha recai nas cores vibrantes, aquelas que chamam a atenção.

¹⁰ T.L. “O espaço adquire diferentes significados, porque a nossa perceção e descrição das relações espaciais entre as coisas são diferentes, em diferentes situações.”

¹¹ T.L.: “Todos os estímulos de cor que recebemos do mundo exterior estão conectados com o nosso mundo interno: a nossa psique. (...) Uma impressão de uma cor não é apenas um mecanismo da visão, mas também uma sensação, um sentimento que simultaneamente ativa os nossos pensamentos e os nossos mecanismos cognitivos.”

¹² T.L.: “Cores que são consideradas quentes: são vermelho, laranja, amarelo-ocre, amarelo puro, amarelo-laranja. Cores (...) frias: verde, azul-verde e azul. Para outras cores tais como rosa, amarelo-verde, e violeta depende muito da sua tonalidade, e do design do interior, ou das cores que são usadas em conjunto com estas, como foco.”

O designer pode optar também pela utilização de padrões aumentando a estimulação visual, bem como as cores presentes no espaço. Tendo em atenção que esta utilização não seja excessiva, pois o seu uso inadequado pode causar ilusão de ótica e ambientes confusos, ilegíveis ou esconder funcionalidades, por exemplo.

A cor pode ser usada como estímulo, como ferramenta para trabalhar a ligação entre sentidos através da sinestesia, pode criar ligações simbólicas, emocionais, enérgicas, ainda que não nos apercebamos da maioria delas no decorrer das nossas atividades diárias, Mahnke (1996). As cores estão presentes em tudo o que nos rodeia e têm influência nas nossas escolhas e tomadas de decisão. Estas podem basear-se na energia da cor em causa, na nossa preferência pessoal ou na influência psicológica que cada cor exerce sobre nós.

«Light and color, in particular, may affect behavior and social interaction. Therefore, they must serve as psychological aids to recovery, or at the very best be instrumental in the development and maintenance of well-being.» (Mahnke, 1996, p.163)¹³

Procuramos ser uma espécie de luz permanente a iluminar os caminhos dos outros para que os nossos também tenham sol.

«Por isso é que o efetivo talismã de cada um de nós está no que cada um de nós é e no que, com esse amuleto promocional da vida, conseguirmos incendiar de bem e de bom à nossa volta, semeando e cultivando saber e felicidade.» (Guerreiro, 2018a, p. 245).

Somos felizes com o que conseguirmos, nessa medida, contribuir para o conhecimento, bem-estar e qualidade de vida dos outros, pondo cor nas suas vidas. As cores veem-se; ouvem-se, mesmo no belo instrumento psicobiológico do ser humano; tocam-se; cheiram-se; saboreiam-se; Sentem-se.

«Há cores no pensamento impossíveis de definir no léxico verbal, mas que se sentem sem palavras, inexplicavelmente fantásticas no léxico da mente, fantasticamente belas e arrebatadoras para paraísos de sonho e de imaginação sem medida! São as cores, infinitas e persistentes, doces e acres e que exalam perfumes estelares que se espumam no azul do céu a deslizar sorrisos no sol a beijar o mar... São as cores das emoções adormecidas e acordadas, vivas e latentes, ausentes e remanescentes num vaivém de tantas memórias... São as cores das memórias que passam, que ficam, que integram e consolidam os futuros. São as cores impossíveis de dizer e de definir... as cores indelévels do sensível, das brumas das memórias e dos tempos!...» (Guerreiro, 2017b).

7. Conclusão: Sentir o Design

O design e a vida, a vida e o design, a vida do design e o design da vida, são expressões sensíveis, que podem sentir-se de modo perfeitamente conscientizado, e que nos transporta sempre para o sentir e testar aprofundadamente a experientiação de sensações e comprovadas reflexões. Bem sabemos que é impossível acessibilizar em pleno todo o tipo de conhecimento a todos e a cada um em especial, devido a problemas, por vezes inultrapassáveis, no que se refere

¹³ T.L.: “A luz e a cor, em particular, podem afetar o comportamento e a interação social. Assim devem servir como auxiliares psicológicos para a recuperação, ou como instrumentos no desenvolvimento e manutenção de bem-estar.”

a capacidades, principalmente de natureza sensoriocognitiva e sociocognitiva. Mas podemos investigar, estudar e desenvolver mais a diversidade e adequabilidade de alternativas para, na medida do possível, se hipotizarem soluções ajustadas e, assim, contribuir para a diminuição ou supressão dessas dificuldades.

Às vezes, deixamo-nos levar por aquilo que é mais imediatamente absorvente, utilizando a modalidade sensorial mais absorvente de todas, que é a visão. Mas quanto mais holisticamente for o nosso olhar a diversidade na equidade, na vida, no sentido de a tornarmos cada vez mais bela e vivificante para todos, o mundo global e cosmopolita apresentar-se-á cada vez mais acolhedor e promissor nessa medida, para todos. A nossa vida é o mais belo e sumptuoso património humano, institucional, organizacional e empresarial, que nos foi entregue, como legado divino, para gerirmos e nunca deixarmos ou permitirmos que vá à falência; a nossa dignidade é o sangue e o capital sublime que o sustenta e multiplica esse património, o enriquece e expande em opulência empreendedora e benfazeja.

Indo ainda ao encontro da tifloperceptibilidade, no design que se conseguir idear, com a necessária clareza e objetividade, esse design deverá compreender e dinamizar nele o espaço, a cor, tudo o que é visualizável em tudo o que só pode ser sensorializável através dos restantes sistemas sensoriais, na monumentalidade universal que a criatividade e a imaginação inovadora humana possam descobrir e preparar para facultar a todos, numa ajustada acessibilidade e usabilidade para se poder Sentir e Fruir a beleza da vida.

Como «alcança quem não cansa» (Aquilino Ribeiro, 1885-1973), temos a esperança de que, prescientes e persistentes, de mãos dadas e de forma interdisciplinar com um número cada vez mais crescente de designers, estudiosos e investigadores neste domínio, vai chegar o dia em que, passo a passo, conseguiremos ir eticizando a vida, em cidadania e no prazer solidário de existir e de fazer existir, cultivando bem-estar para todos, num design abrangente e aberto, promissor e fecundo em ergonomia, acessibilidade e usabilidade na humanização da vida para todos.

Referências Bibliográficas e Web-gráficas

Carvalho, J. (2018). *Criatividade e Tecnologia*. Tese apresentada à Faculdade de Belas- Artes da Universidade de Lisboa, para aquisição do grau de Doutor no ramo de Belas-artes, especialidade de Design de Comunicação, Lisboa, Portugal.

CIF_OMS - Classificação Internacional de Funcionalidade, Deficiência e Saúde, Organização Mundial de Saúde, Direcção-Geral de Saúde, Lisboa, 2004, 16p. Disponível em: http://www.inr.pt/uploads/docs/cif/CIF_port_%202004.pdf Acesso em: 17 jul.2018.

Cytowic, R. E. (2002). *Synesthesia: A union of senses* [S.l.], (p.2). 2nd edition, MIT.

Davies, T. C. (2008). *Audification of Ultrasound for Human Echolocation* (pp. 2-207). Tese apresentada à Universidade de Waterloo, para aquisição do grau de Doutor em Filosofia em Systems Design Engineering Waterloo, Ontário, Canada.

Feitosa, A. M. *Inclusão e bem-estar*. In: Guerreiro, A. D. (2018). *Dicionário de Conceitos, Nomes e Fontes para a Inclusão: Humanizar a Vida em Cidadania e no Prazer Solidário de Existir*. EDLARS – Educomunicação e Vida, Almada, Portugal, (Em distribuição pela Amazon/Espanha).

Guerreiro, A. D. (2018a). *Guia de Intervenção Precoce na Disfunção Visual: Teoria e Prática em Educomunicação na Família e na Sociedade*. EDLARS – Educomunicação e Vida, Almada, Portugal (Em distribuição pela Amazon/Espanha).

- Guerreiro, A. D. (2018b). *Tifloperceptibilidade*, In: *Dicionário de Conceitos, Nomes e Fontes para a Inclusão: Humanizar a Vida em Cidadania e no Prazer Solidário de Existir*. EDLARS – Educomunicação e Vida, Almada, Portugal (Em distribuição pela Amazon/Espanha),
- Guerreiro, A. D. (2017a). *Pensamento n.º 71*, In: *Pensamentos: Cronologia I*. EDLARS – Educomunicação e Vida Almada, Suporte eletrónico com o ISBN: 978-972-95206-9-3. Disponível em: www.deodatoguerreiro.blogspot.pt. Acesso em: 1 ago.2018
- Guerreiro, A. D. (2017b). *Pensamento n.º 44*, In: *Pensamentos: Cronologia I*. EDLARS – Educomunicação e Vida Almada, Suporte eletrónico com o ISBN: 978-972-95206-9-3. Disponível em: www.deodatoguerreiro.blogspot.pt. Acesso em: 1 ago.2018.
- Guerreiro, A. D. (2000). *Para uma Nova Comunicação dos Sentidos*, Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência, Lisboa.
- Hassenzahl, M. (2011). *The Encyclopedia of Human-Computer Interaction*. 2 nd Ed., Capítulo 3, User Experience and Experience Design. Disponível em: http://www.interaction-design.org/encyclopedia/user_experience_and_experience_design.html Acesso em: 17 jul. 2018
- Hassenzahl, M. (2010). *Experience Design: Technology for All the Right Reasons*. [S.l.], (p. 8) Morgan and Claypool Publishers.
- IOS, Press, BV., Disponível em: <http://www.alphagalileo.org/ViewItem.aspx?ItemId=122199&CultureCode=en> Acesso em: 12 ago. 2012
- Mandanipour, A. (1996). *Design of Urban Spaces: an inquiry into a Socio-spatial Process*, (p.4-7). John Wiley & Sons Ltd, England.
- Mahnke, F., H. (1996) *Color, Environment & Human Response: an interdisciplinary understanding of color and its uses as a beneficial element in the design of the architectural environment*, (pp. 7-163). Van Nostrand Reinhold, USA.
- Miller, M. C. (1997) *Color for Interior Architecture*, [S.l.], (p.108). Wiley, John Wiley & Sons, Inc.
- Munari, B. (1981) *Das Coisas Nascem Coisas. Arte e Comunicação*, (p.383-384) Edições 70, Porto.
- Saes, J. (2019a no prelo) *Cor em Espaços Terapêuticos e em Terapias: “Sala Snoezen”; um caso de estudo*, Lisboa, Portugal.
- Saes, J. (2019b) *Design de salas de terapia em escolas inclusivas*. Tese apresentada à Faculdade de Arquitetura da Universidade de Lisboa, para aquisição do grau de Doutor no ramo de Design, Lisboa, Portugal.
- Simões, J.F., Bispo, R. (2006) *Design inclusivo acessibilidade e usabilidade em produtos, serviços e ambientes*. 2ª ed. Centro Português de Design, Lisboa, Portugal.
- Saerberg, S. (2010) *Just go straight ahead. How Blind and Sighted Pedestrians Negotiate Space*, [S.l.], p. 364-380.

A COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL E A SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES

Fadul, Jóia Albino Ialá

Instituto Superior D. Dinis / CISDOM

RESUMO: A comunicação é uma das temáticas fulcrais e de maior relevo nas organizações, porque serve naturalmente para que aconteçam progressos nas pessoas de forma a melhorarem a sua própria eficácia. Também é um dos pontos de maior desentendimento e conflito entre os colaboradores, caso a mensagem não seja passada da melhor forma.

Assim sendo, é de suma importância que a organização tenha especial atenção na escolha de Emissor com competências e potencial em comunicação, para que o objetivo da mesma possa ser atingido, pois a comunicação não é ato de total espontaneidade, mas algo que exige requisitos teóricos e práticos ao seu agente.

Na primeira parte do artigo, foi abordado o conceito de Comunicação, as barreiras à comunicação e as competências comunicacionais relevantes, para o que se fez necessário falar de Comunicação Organizacional. A segunda parte do artigo focalizou-se num estudo de caso para o qual foi elaborado um questionário posteriormente realizado na organização CENTURY 21 Cardeira & Costa, operando no segmento da intermediação imobiliária.

PALAVRAS-CHAVE: Comunicação, colaboradores, cultura, eficácia e Organização.

ABSTRACT: Communication is one of the key and most important issues in organizations, because it naturally serves for people to make progress in order to improve their own effectiveness. It is also one of the points of greatest disagreement and conflict among employees if the message is not passed in the best way.

Therefore, it is very important that the organization has special attention in choosing the Issuer with skills and potential in communication so that its objective can be reached, because communication is not an act of total spontaneity, but something that requires theoretical and practical requisites to his agent.

In the first part of the article, it was approached the concept of Communication, the barriers to communication and the relevant communication skills, for which it became necessary to speak of Organizational Communication. The second part of the article focused on a case study subordinated to a questionnaire that was posteriorly carried out at CENTURY 21 Cardeira & Costa, operating in the real estate intermediation segment.

KEYWORDS: Communication, employees, culture, effectiveness and Organization

1. Introdução

Comunicar é condição essencial do comportamento humano e das organizações. Desde os primórdios da nossa existência que a comunicação assume papel da máxima importância e as organizações procuram implícita ou explicitamente o comprometimento dos seus colaboradores.

Para se sentirem envolvidos, os colaboradores precisam de receber informações que lhes permitam perceber e aceitar o seu papel na organização, reivindicando para isso mais e melhor comunicação.

É necessário valorizar a participação de todos os colaboradores, envolvê-los e comprometê-los com a organização, para que os objetivos comuns - o bem-estar e os sucessos organizacionais - sejam atingidos.

Para o efeito da metodologia de trabalho, utilizamos pesquisas bibliográficas que incidiram em autores de reconhecida competência e experiência neste domínio da comunicação organizacional, de forma a sustentar os objetivos propostos e para confirmar se as hipóteses delineadas eram ou não aferidas.

A pesquisa culminou com estudo de caso que foi realizado na organização CENTURY 21 Cardeira & Costa, operando no segmento da intermediação imobiliária, onde elaboramos inquérito por questionário.

2. Contextualização Teórica

2.1. Comunicação:

A comunicação é a forma como as pessoas se relacionam entre si, dividindo e trocando experiências, ideias, sentimentos, informações, modificando mutuamente a sociedade onde estão inseridas. Como afirma Santos (2001 p.11), é “o mecanismo através do qual existem e se desenvolvem as relações humanas”. Efetivamente, sem a comunicação, cada um de nós seria um mundo isolado. Ainda de acordo com Santos, “o ato de comunicar é uma das formas fundamentais da existência”. Realmente, tudo o que nos rodeia é comunicação.

A sua meta é fazer com que o recetor compreenda a mensagem do modo como ela foi concebida. Isto é, a comunicação traduz-se no processo de passar a informação envolvendo a interação entre as pessoas e pressupondo-se que existe compreensão na mensagem passada do emissor para o recetor.

É importante perceber-se que de qualquer das formas a responsabilidade recai sempre sobre o emissor, ou seja, é ele o responsável pela compreensão da mensagem que se quer passar e não o recetor, que tem um papel menos ativo nesta relação.

2.2. Barreiras à Comunicação

O processo de comunicação humana está sujeito a “chuvas e tempestades”. Existem barreiras que constituem obstáculos ou resistências à comunicação entre as pessoas.

Para Reis & Silva (2014 p. 243), a maior barreira à comunicação é o que chamam de “variável psicológica”. Os fatores de ordem psicológica afetam a comunicação: educação, cultura, crenças, normas sociais (a sociedade é geradora de preconceitos que impulsionam os indivíduos a aceitarem só o que é aceite pela maioria, mesmo por vezes sem razão).

Segundo Chiavenato (2015 p. 65), ocorrem três tipos de barreiras à comunicação humana, a saber, “as barreiras pessoais, as barreiras físicas e as barreiras semânticas”:

1. *Barreiras pessoais*: são interferências que decorrem das limitações, emoções e valores humanos de cada pessoa. As barreiras mais comuns em situações de trabalho, são os hábitos deficientes de ouvir, as emoções, as motivações e os sentimentos pessoais. As barreiras pessoais podem limitar ou distorcer as comunicações com as outras pessoas.
2. *Barreiras físicas*: são as interferências que ocorrem no ambiente em que acontece o processo de comunicação. Uma porta que se abre no decorrer da aula, a distância física entre as pessoas, canal saturado, paredes que se antepõem entre a fonte e o destino, ruídos estáticos na comunicação por telefone, etc.
3. *Barreiras semânticas*: são as limitações ou distorções decorrentes dos símbolos através dos quais a comunicação é feita. As palavras ou outras formas de comunicação – como gestos, sinais, símbolos, etc. – podem ter diferentes sentidos para as pessoas envolvidas no processo e podem distorcer o seu significado. As diferenças de linguagem constituem barreiras semânticas entre as pessoas.

Estes três tipos de barreiras ocorrem simultaneamente, fazendo a mensagem ser filtrada, bloqueada ou distorcida.

Entre os fatores atrás referidos, há que considerar também o da deformação profissional, pois cada profissão cria o seu próprio código e a sua própria interpretação do universo que a rodeia. Na sociedade em que vivemos, situamo-nos em regra em grupos (famílias, organizações, comunidades...), que geram tensões emocionais: simpatia ou antipatia pelo orador, pelo recetor, pelo assunto, bem como dúvidas e ansiedades. Estas tensões podem transformar-se em barreiras comunicacionais inultrapassáveis e afetar profundamente o processo de comunicação, fazendo com que a mensagem tal como foi enviada se torne diferente da que foi recebida.

Outras barreiras apontadas por Neves et al. (2016 p.429) à comunicação são: “pressões de tempo, sobrecarga de comunicação...”. Para estes autores: “As pressões de tempo provocam descuidos na comunicação, induzem ações e palavras precipitadas, desviam a atenção do *feedback*, diminuem a disponibilidade para ouvir”. Os responsáveis não disponibilizam tempo para ouvir os seus colaboradores, ou, por não disporem de tempo, fazem discursos desorganizados; Há sobrecarga de comunicação “quando há excesso de informação”, deixando de ser “possível absorver ou responder adequadamente a todas as mensagens recebidas”. A audiência tem dificuldade em captar as mensagens de um orador que fala muito e/ou depressa.

A comunicação eficaz é a que assegura a plena correspondência entre os pensamentos do emissor e a interpretação que o recetor faz deles. As barreiras são assim, por conseguinte, tudo aquilo que pode perturbar o processo e interferir na transmissão e receção das mensagens, reduzindo a fidelidade destas.

2.3. *Competências Comunicacionais Relevantes*

As pessoas detentoras de boas competências comunicacionais têm mais probabilidades de ser bem-sucedidas e de contribuir mais eficazmente para o funcionamento das equipas e das organizações. Emerge assim a questão:

Quais as competências comunicacionais mais relevantes ?

As possíveis competências relevantes, de acordo com Rego (2016 p. 33), são: “Transmitir ideias a pessoas que não compreendem o significado preciso dos conceitos; Ser conciso, confiante e adaptável na apresentação de si próprio e das suas ideias;

Aceitar as críticas e escutar ideias/perspetivas divergentes; Conduzir reuniões de modo eficaz e usar de tato diplomático nas interações no seio dos grupos/equipas (...); Usar linguagem apropriada ao tópico e à audiência”.

De acordo com Rego (2016 p. 34), as competências necessárias “para falar, escrever e escutar devidamente não são suficientes para ser um membro organizacional competente e bem-sucedido”.

Que competências são então necessárias?

Para responder à questão, recorre-se a Waldeck (cit. por Rego, 2016 p. 34) para quem “para ser bem-sucedido como membro organizacional, é necessário deter competências comunicacionais para além das técnicas – e técnicas para além das comunicacionais. Ademais, uma proficiência tecnológica não é suficiente para singrar no terreno comunicacional – são ainda necessárias competências de natureza social/relacional. Naturalmente, boas competências de natureza social/relacional necessitam de ser complementadas com boas competências tecnológicas”.

Importa referir a capacidade comunicacional intergeracional, que é relevante por exemplo, em organizações cujos colaboradores revelam grande diversidade etária.

No entanto, para que todas estas capacidades ou competências sejam praticáveis e eficazes, é preciso o autoconhecimento. Para desenvolvermos qualquer competência, precisamos de nos autocompreender: quem somos, como atuamos, que preferências temos e como afetamos os outros, pois no contexto pessoal, geralmente as pessoas mantêm o padrão típico da sua personalidade natural quando comunicam com familiares e amigos, porque sabem que são aceites e compreendidas. Todavia, no contexto profissional, deve-se adaptar, segundo Freire (2015 p. 268), ao estilo de “comunicação próprio da cultura da sua organização, para assegurar um bom desempenho”.

Para uma boa integração, as práticas de comunicação devem estar alinhadas com a cultura organizacional. Adicionalmente, o estilo de comunicação também deve ter em consideração as características da função específica que o emissor desempenha, realçando-se embora que é possível coexistirem vários estilos de comunicação numa organização conquanto, ainda assim, todos devam subordinar-se à cultura prevalecente.

Contudo, as organizações precisam de fazer investimento que lhes permita e às pessoas que nelas laboram, aumentar as probabilidades de sucesso comunicacional. Também precisam de levar a cabo o processo de formação e desenvolvimento que lhes possibilite melhorar as competências comunicacionais dos seus colaboradores, designadamente dos líderes. “Desse modo, poderão melhorar a cooperação entre indivíduos e equipa, promover a partilha de conhecimento e gerar melhores relacionamentos da organização com entidades externas”. (Rego 2016 p. 36),

Não é suficiente que os gestores tenham fortes convicções. Também devem transmitir essas convicções através de comunicação eficaz. Sem comunicação eficaz, a liderança é fundamentalmente irrelevante.

3. Comunicação Organizacional

A existência e a preservação de uma organização dependem em grande medida do estado da qualidade da comunicação interna que nela se pratica.

Toda a actividade de uma organização “é um encadeamento de processos de interação e de

comunicações: eles são o lubrificante que permite o funcionamento do mecanismo organizacional” (Rego et al. 2016 p.413). A comunicação representa uma espécie de “aparelho circulatório da vida organizacional e constitui a chave para a resolução de muitos problemas e para aproveitamento de muitas oportunidades” (Neves et al. 2016 p. 414).

A comunicação é a base das relações de trabalho, considerando que a mesma tem duas funções principais que, de acordo com Peretti et al. (2012 p.555), são:

1. Servir de instrumento de base para as pessoas que detêm responsabilidades na organização. Faculta os dados relativos aos objetivos a atingir, a explicação das tarefas aos trabalhadores.
2. Constituir a base das relações entre duas pessoas, ou mais, numa rede de contactos que se criam e evoluem de acordo com a estrutura, formal ou informal, de cada organização.

Tudo isso revela a importância da comunicação nas organizações, pois quanto mais informado estiver o colaborador, maior é a sua participação na vida da organização, desenvolvendo o sentimento de integração, que se reflete positivamente no seu desempenho.

Daí a necessidade de uma relação de reciprocidade para ambos, para que todos saiam satisfeitos na relação estabelecida, que passará pela comunicação. É essencial atribuir à comunicação um lugar privilegiado na vida das organizações.

4. Estudo de Caso

O estudo foi efetuado numa agência imobiliária da zona centro do País, a saber: a CENTURY 21 Cardeira & Costa e os dados foram recolhidos através de inquérito por questionário.

4.1. Criação do Inquérito por Questionário

O questionário foca-se na avaliação do impacto da comunicação na satisfação dos colaboradores, relativamente à imagem comunicacional da organização, através da tentativa de apuramento da existência de comunicação interna regular e contínua; de compromisso dos colaboradores para com a organização; e da qualidade do clima organizacional na empresa.

Esta ferramenta foi indispensável para verificar os itens acima identificados e perceber a percepção dos colaboradores sobre os mesmos.

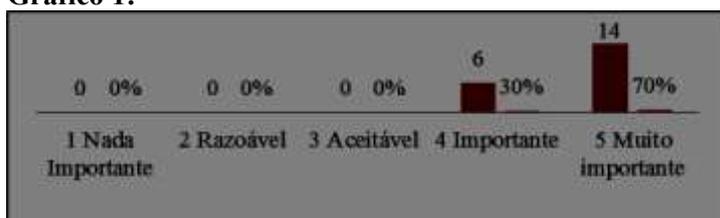
O questionário foi construído a partir da revisão exploratória da literatura. O tipo de questionário desenvolvido é composto por questões fechadas, tendo em conta que este tipo de perguntas permite uma resposta rápida, que facilita a uniformidade na análise das respostas e ainda auxilia a categorização das respostas.

Para o desenvolvimento do questionário, foram utilizadas duas escalas, de acordo com Hill & Hill (2008, pp. 105-110): a *escala nominal*, que engloba categorias de respostas qualitativamente diferentes e exclusivas, nomeadamente o género; e a *escala ordinal*, que permite uma ordenação numérica, ou seja, das respostas alternativas.

4.2. Discussão dos resultados

De forma descritiva, foi realizada a análise aos dados obtidos através do inquérito realizado aos colaboradores da CENTURY 21 Cardeira & Costa.

Gráfico 1:



Fonte: elaboração do autor do artigo

De acordo com o **gráfico 1**, que representa a questão “Qual o nível de importância que atribui à existência de uma Comunicação Interna regular e contínua no seio da organização (entre os Colaboradores entre si e entre estes e a Administração)?”, é possível ver que 70% dos inquiridos consideram que é muito importante e apenas 30% destes responderam que é importante. O que nos indica que uma comunicação interna regular e contínua é indispensável e que deve ser incentivada.

Com base nos resultados obtidos, podemos concluir que os colaboradores da CENTURY 21 Carreira & Costa consideram importante a existência de uma comunicação interna regular e contínua dentro da organização.

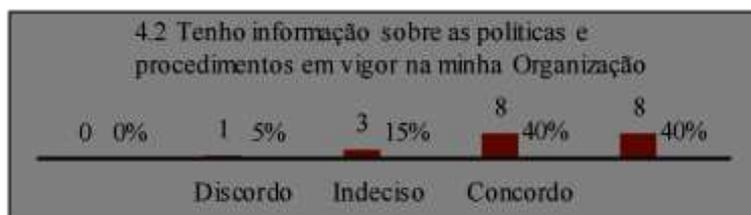
Gráfico 2:



Fonte: elaboração do autor do artigo

O **gráfico 2** apresenta-nos um resultado equilibrado, em que 45% dos inquiridos concordam que têm conhecimento da missão e dos objetivos da sua organização; outros 45% dizem que concordam totalmente; e apenas 10% estão indecisos. Assim sendo, podemos dizer que a missão e os objetivos da organização são conhecidos por todos.

Gráfico 3:



Fonte: elaboração do autor do artigo

O resultado representado no **gráfico 3** é na sua esmagadora maioria positivo, em que 40% dos inquiridos concordam totalmente que têm informação sobre as políticas e procedimentos em

vigor na CENTURY 21 Cardeira & Costa; outros 40% concordam; 15% mostram indecisão; e apenas 5% discordam.

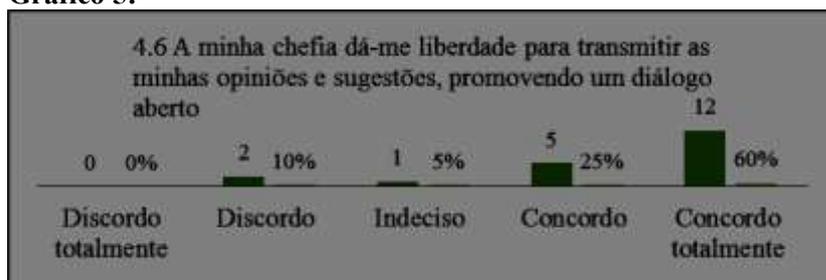
Gráfico 4:



Fonte: elaboração do autor do artigo

Relativamente à afirmação “Recebo a informação necessária para desempenhar bem as minhas funções”, o resultado obtido mostra uma anuência largamente maioritária, da ordem dos 75% dos inquiridos, dos quais 45% concordam e 30% concordam totalmente, contra 25% de indecisos.

Gráfico 5:



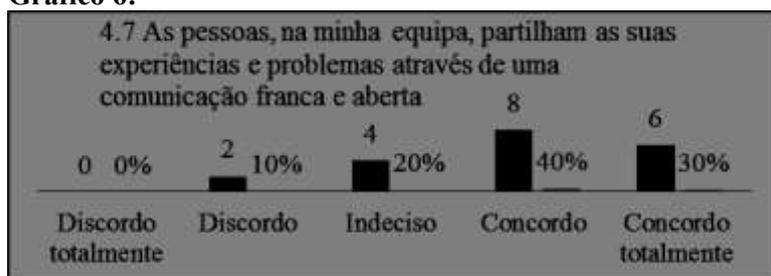
Fonte: elaboração do autor do artigo

Podemos ver que 85% dos inquiridos dão nota positiva à afirmação “A minha chefia dá-me liberdade para transmitir as minhas opiniões e sugestões, promovendo um diálogo aberto”, onde 60% concordam totalmente e 25% concordam, contra 10% dos que discordam e 5% de indecisos.

Constatamos assim que, primeiro, são conhecidos pelos colaboradores a missão e os objetivos (**gráfico 2**), bem como a política e procedimentos da organização (**gráfico 3**); que existe a informação necessária para o desempenho das funções ou tarefas (**gráfico 4**); e que há liberdade para transmitir as suas opiniões e sugestões (**gráfico 5**).

Tudo isso é benéfico, pois a organização dá-se a conhecer pelos seus parceiros internos (os colaboradores) com a promoção do diálogo, na medida em que permite que os colaboradores manifestem as suas opiniões e sugestões.

Gráfico 6:



Fonte: elaboração do autor do artigo

Dos inquiridos, 70% deram nota positiva no que se refere à afirmação “As pessoas, na minha equipa, partilham as suas experiências e problemas através de uma comunicação franca e aberta”: nomeadamente, 40% concordam; 30% concordam totalmente; 20% estão indecisos; e 10% discordam. Sendo embora maioritariamente positivo, o resultado não deixa de merecer reflexão, pois os indecisos e os discordantes somam 30% dos inquiridos.

Gráfico 7:



Fonte: elaboração do autor do artigo

Este **gráfico 7** revela-nos que 60% dos inquiridos concordam e concordam totalmente que “Os sistemas de informação são eficazes para o propósito da comunicação entre departamentos”, enquanto 35% estão indecisos e 5% discordam, o que representa 40% dos inquiridos. Com este resultado, podemos afirmar que a CENTURY 21 Cardeira & Costa deve rever o seu sistema de informação.

O diálogo aberto promovido pela organização tem reflexo positivo nos colaboradores, pois permite partilha de experiências através da comunicação aberta e franca.

Podemos concluir também que a consciência da importância da comunicação que os colaboradores da CENTURY 21 Cardeira & Costa demonstram, faz com que se extingam as barreiras comunicacionais que poderiam existir entre departamentos/áreas.

Com os resultados obtidos, permitimo-nos concluir que os colaboradores da CENTURY 21 Cardeira & Costa concordam que a comunicação informal proporciona um ambiente saudável e agradável e que há na organização uma participação ativa na comunicação.

A comunicação é vista pelos colaboradores da CENTURY 21 Cardeira & Costa, como sendo vital para o negócio. Isso porque o sector imobiliário mais do que qualquer outra área de

atividade económica, depende e muito de uma boa comunicação.

5. Conclusão

Procurou-se com este trabalho perceber o efeito da comunicação nas organizações, salientando a importância que esta tem nos mais diferentes níveis, sejam eles grupais e/ou individuais.

Foi fundamental entender os conceitos que envolvem esta questão e como os mesmos se complementam e interligam. A revisão bibliográfica esclarece que a comunicação é fundamental para o bom funcionamento de uma organização. Quando esta falha, surgem vários problemas, desde colaboradores desmotivados a clientes insatisfeitos, deixando de existir uma comunicação interna e externa de excelência. Neste sentido, é de extrema importância verificar e entender o modo como esta é percebida e percebida pelos demais públicos envolvidos e, também, como pode condicionar a eficácia do processo comunicacional.

Uma boa comunicação interna contribui para uma maior integração, coesão e implicação internas, fomentando a identificação dos colaboradores com a cultura, valores e objetivos organizacionais. Também contribui para a divulgação de mensagens positivas sobre a organização, congruentes com os objetivos e estratégia organizacionais o que, por sua vez, contribui para o reforço da marca institucional.

Os resultados apresentados pelos autores considerados demonstram que a importância da comunicação pesa principalmente sobre a vertical, partindo da hierarquia para os colaboradores, o que comprova a necessidade de saber comunicar por parte dos que exercem cargos superiores, reconhecendo embora que o entendimento entre pares poderá facilitar as tarefas a cumprir e promover a interação social.

A comunicação não é apenas transmitir informação, mas uma constante troca de estados emocionais entre os interlocutores, com repercussões na organização, pelo que deve ser clara e objetiva para que o recetor receba a mensagem com a máxima clareza.

Os colaboradores devem estar no centro da atividade organizacional, pois constituem o público estratégico de qualquer organização, qualquer que seja a sua dimensão.

A comunicação é, sem dúvida nenhuma, uma das ferramentas mais importantes numa organização. É fundamental trabalhá-la de forma eficaz, clara e esclarecedora, tendo em vista o público-alvo a que se destina, evitando assim o aparecimento de informação incorreta ou pouco verdadeira. Ter colaboradores bem informados, aumenta os níveis de motivação, fazendo-os sentir responsáveis pelos destinos e objetivos da organização, prontos a vibrarem com os sucessos corporativos e disponíveis para defender a mesma em momentos menos favoráveis. Um meio ambiente bem informado facilita uma correta divulgação dos valores da marca e contribui para um correto posicionamento dos produtos e serviços da Organização.

Bibliografia:

Alis, D.; Charles-Henri Besseyre des Horts.; Chevalier, F.; Fabi, B.; & Jian-Marie Peretti (2012). *Gestão dos Recursos Humanos*. Edições Piaget.

Braga, M. do S. S.; Kunsch, M. M. K.; Corrêa, E. S.; Nassar, P.; Haswani, M. F.; Paraventi, A. C.; Ferrari, M. A.; Lemos, L.; Panella, C.; Cury, V. B. & Cerantola, W. A. (2014). *Comunicação Organizacional Estratégica*. Summus Editorial. São Paulo.

Câmara, P. B. da; Guerra, P. B. & Rodrigues, J. V. (2013). *Humanator XXI. Recursos Humanos e Sucesso Empresarial*. Publicações Dom Quixote.

Carvalho, J. E. (2014). *Gestão de Empresas*. Princípios Fundamentais. 3ª Edição. Capítulo 10

Chiavenato, Idalberto. (2015). *Recursos Humanos*. O capital humano das organizações. 10ª edição. Rio de Janeiro: Elsevier Editora Ltda.

Cunha, R. C.; Cabral-Cardoso, C.; Cunha, M. P.; Gomes, J. F. S.; & Neves, P.; Rego, A. (2016). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. Lisboa: Editora RH. 8ª Edição.

Ferreira, C. M. J.; Neves, J. & Caetano, A. (2011). *Manual de Psicossociologia das Organizações*. Lisboa: Escolar Editora.

Freire, Adriano (2015). *MAPA EGOS. Transforme a sua vida pessoal e profissional*. Bertrand Editora, Lda.

Hill, M. M.; Hill, A. (2016), *Investigação por Questionário*, 2ª edição. Lisboa: Edições Sílabo.

Neves, José Gonçalves das (2000). *Clima Organizacional, Cultura Organizacional e Gestão de Recursos Humanos*. Lisboa: Editora RH.

Padamo, C.; Oliveira, E.; Gonçalves, G.; Caetano, J.; Andrade, J. G.; Quintela, J.; Reis, J. R.; Soares, J. V.; Ferrari, M. A.; Portugal, M. N.; Brandão, N. G.; Pereira, S.; Sebastião, S.; Spínola, S. de C. & Ruão, T. (2015). *Relações Públicas e Comunicação Organizacional*. Desafios da Globalização. Lisboa: Escolar Editora.

Pocinho, Margarida (2014). *Metodologia de Investigação e Comunicação do Conhecimento Científico*. Lisboa: LIDEL – Edições Técnicas, Lda.

Quivy, Raymond & Campenhoudt, LucVan (2008). *Manual de Investigação em Ciências Sociais* Lisboa: Gradiva Publicações.

Rego, A. & Cunha, P. M. (2013). *Liderança Positiva*, 3ª edição. Lisboa: Edições Sílabo.

Rego, Arménio (2016). *Comunicação Pessoal e Organizacional. Teoria e Prática*. 4ª Edição, Edições Sílabo.

Reis, F. L. & Silva, M. J. R. (2014). *Princípios de Gestão*. Lisboa: Edições Sílabo.

Santos, José Rodrigues dos (2001). *Comunicação*. Lisboa: Prefácio Edição.

OPORTUNIDADES E DESAFIOS DA IMPLEMENTAÇÃO DA INDÚSTRIA 4.0 NUMA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS

Fernandes, José

Departamento de Engenharia e Produção Industrial
Instituto Superior Dom Dinis

RESUMO: O presente estudo surge no âmbito da unidade curricular de Gestão da Produção. Consiste em identificar os principais sectores / zonas com potencial melhoria, e onde seja possível aplicar o conceito de Indústria 4.0, numa empresa prestadora de serviços. O apoio à gestão na decisão e o à área comercial na negociação, são também objetivos a atingir com a aplicação dos conceitos. Foram identificadas as ferramentas que a empresa já possui, de forma a que estas possam ser rentabilizadas, nomeadamente programas como o *ERP/Construction* ou o *Power BI*. Constata-se que estas estão em processo de implementação, com a construção das respetivas bases de dados, assim sendo poderemos introduzir mais facilmente algumas modificações que sejam necessárias. Quanto à estrutura da rede, ainda não há consenso, uma vês que os custos são um fator muito importante. O objetivo final é melhorar a eficácia, a rentabilidade e a produtividade da empresa, aplicando alguns desses conceitos.

PALAVRAS-CHAVE: Indústria 4.0, Serviços

ABSTRACT: The present study comes within the scope of the Production Management course. It consists of identifying the main sectors / areas with potential improvement, and where it is possible to apply the concept of Industry 4.0, in a service provider company. The management support in the decision and the commercial area in the negotiation, are also objectives to be achieved through the application of concepts. The tools have been identified that the company already has, so that they can be monetized, including programs such as ERP / Construction or Power BI. It appears that these are in the process of implementation, with the construction of the respective databases, so we can more easily introduce any changes that are necessary. As for the structure of the network, there is still no consensus. We see that the costs are a very important factor It is intended to improve the effectiveness, profitability and productivity of the company, applying some of these concepts.

KEYWORDS: Industry 4.0, Services

1. Introdução

Em cada desafio há uma ou mais oportunidades, desde logo a criação de postos de trabalho mais especializados, onde as empresas poderão redirecionar os seus recursos humanos, promovendo formações e especializações, para que estes estejam capazes de responder aos novos desafios. A mudança de mentalidade com a implementação da indústria 4.0 nos serviços, pode ser uma grande oportunidade para estes apresentarem tipos de serviço interligados diretamente com os seus clientes, pois a indústria 4.0 nos serviços começa a ser uma realidade. Podemos verificar por exemplo no campo da manutenção, onde a integração dos equipamentos, das instalações a enviarem informação de estado em tempo real, irá permitir a empresas como a EST apresentar aos seus clientes a mais-valia de só gastar em manutenção aquilo que realmente estes necessitam. Claro que tem de se estabelecer uma confiança mútua. A necessidade de confiança poderá ser um dos grandes obstáculos para o desenvolvimento desta indústria e para o Homem. A inteligência artificial está a ganhar terreno e a falta de confiança do homem no homem pode fazê-lo perder a “guerra” com as máquinas, que apesar de não confiarem, também não agem com desconfiança. Temo que a desconfiança seja um dos nossos elos mais fracos e um dos obstáculos a transpor para o avanço da indústria 4.0.

A indústria 4.0 traz a oportunidade de se produzir mais, melhor e com menos custos gerais de produção. Haverá cada vez menos paragens na produção devido a imponderáveis, pois as necessidades de paragens começam a ser devidamente previstas, preparadas e estruturadas, para que no momento nada falte, e as atividades propostas sejam executadas exatamente no tempo calculado. O facto de conseguirmos hoje ver determinados problemas, dá-nos a vantagem de os poder corrigir e evitar, pois este processo ainda agora está a iniciar. Tal como verificamos nas revoluções anteriores, todas elas geraram uma mudança de paradigma social, económico e político no mundo

2. Revisão da literatura

Antes de abordarmos o tema Indústria 4.0 nos serviços, devemos conhecer o percurso feito até à atual abordagem industrial, pois é a História que nos conta o que somos e de onde vimos. Ao longo da história da humanidade, há provas, vestígios e registos de que a humanidade procurou sempre evoluir o seu conhecimento através de novas conquistas, novas descobertas, mas principalmente através de novos métodos que lhe proporcionaram simplificar e melhorar a sua vida. É esse o objetivo básico da humanidade, “conseguir para amanhã aquilo que ainda não tem hoje” e para o conseguir tem de se estar numa busca constante. A primeira revolução industrial surge em meados do século XVIII, em Inglaterra com alterações profundas nos sistemas de trabalho, que até então eram totalmente manuais ou recorriam da força da natureza,

nomeadamente vento, força da água ou a tração animal. Quando a partir da utilização da descoberta do carvão, do vapor e do ferro, e que aplicados à indústria, revolucionam por completo a forma de produção, os ingleses tornam-se na primeira potência mundial a produzir de uma forma muito mais económica, um leque vastíssimo de produtos em todos os setores da economia mundial de então (Laskurain, Xabier Sabalza (Deuto Tech); Arancegui, 2016). A segunda revolução industrial dá-se a partir de meados do século XIX, com o aparecimento da eletricidade, dos combustíveis fósseis, com a indústria química. Estes bens vêm revolucionar os finais do século XIX e parte do século XX, onde aparecem diversas indústrias, como a das conservas ou a de bebidas e refrigerantes. Revolucionam também os locais onde se situam as indústrias. A terceira revolução industrial dá-se a partir da segunda metade do século XX, com o aparecimento das chamadas fábricas inteligentes, a instrumentação, dos processos, a robotização dos sistemas, o aparecimento dos computadores, o desenvolvimento da eletrónica ou da microeletrónica, a manipulação do átomo, os aceleradores de partículas, entre outros. (Kagermann, Henning (Wirtschaft); Lukas, Wolf-Dieter (Politik); Wahlster, 2011). O que é que estas três revoluções industriais têm em comum? Todas elas produziram alterações profundas a nível global: quer social, quer económico quer político. Com base nas revoluções passadas o que podemos então esperar da próxima revolução? Será que devemos esperar a mesma grandeza e mudança que todas as outras trouxeram? O que é a quarta revolução industrial, ou a Indústria 4.0? De acordo com inúmeros autores, nomeadamente, (Ana Inês Basco, Gustavo D. Coatz, 2018), (Mirka, Kans (Department of Mechanical Engineering): Anders, 2016; Romám, 2016; Tânia Lima (Univercidade Beira Interior), Interior), & Interior), 2018), entre outros. A quarta revolução industrial não é mais do que a comutabilidade de toda a informação existente numa cadeia de serviço, ou de produção, onde tudo está conectado com tudo, tudo está ligado a alguma coisa. É na 4ª Revolução industrial que aparecem novos conceitos, novos desafios e novas oportunidades. Esta nova revolução tem como principais conceitos: **A internet das coisas, Processamento na Cloud (nuvem), Análise de dados (Big Data), Formação, Visão artificial / visão aumentada, Simulação e virtualização produtiva, Fabricação aditiva, impressão 3D, Robótica colaborativa, Recolha de dados por sensores e transmissores / integração de sistemas e Cibersegurança.**

2.1. Cibersegurança

Até que ponto a nossa internet é suficientemente segura para podermos guardar, e fazer circular toda a informação sobre nós? Esta é uma das maiores preocupações, se não a maior delas todas e um dos maiores desafios que a ciência tem procurado responder. Uma vez que a quantidade de dados que são movimentados está a crescer exponencialmente, como garantir que a disponibilidade, a integridade e a confidencialidade dos nossos dados se mantêm intactos?

Devido à evolução exponencial do armazenamento de dados em espaços ciber-físicos (Cloud), este tema tem cada vez mais levantado um especial interesse e preocupação, dado que este tipo de armazenamento é vital para o desenvolvimento da indústria 4.0.

Cada vez mais se ouvem notícias e relatos de ataques ciber-náuticos, roubo de dados, evasão de privacidade e violação de correspondência, acompanhados também de um crescente desenvolvimento de ferramentas para a prevenção e dissuasão, contudo ainda não o suficiente.

Torna-se de extrema importância incorporar logo desde o ponto de partida a segurança na nova indústria. Temos de olhar para a cibersegurança como uma necessidade ou uma ferramenta e nunca, um custo ou uma despesa extra. Independentemente do ponto de vista que aborde a cibersegurança, a tomada de consciência, a educação comportamental e a criação de rotinas como forma de tornar robusto o nosso processo deve ter como objetivo final atingir um nível de segurança mínimo adequado e satisfatório de proteção de dados.

2.2. *Formação e qualificações*

Citando (Laskurain, Xabier Sabalza (Deuto Tech); Arancegui, 2016). Uma das principais características do paradigma da indústria 4.0, é a sua natureza holística, pois a sua força encontra-se na simbiose entre a sinérgica e a colaboração, referente ao conhecimento que cada empresa possui do seu serviço.

É de carácter essencial promover uma formação contínua e multidisciplinar, para que a indústria 4.0 tenha êxito, pois este é o seu elemento chave. Os nossos postos de trabalho, tal como os conhecemos tendem a desaparecer, razão pela qual se a formação não for tida em elevada consideração tudo pode falhar.

2.3. *Internet das coisas*

Na indústria 4.0, os dados adquiridos são enviados diretamente a partir dos seus produtores para os seus supervisores.

No caso de estudo os dados são as horas efetivas de trabalho registadas em relógios de ponto, o pedido de materiais, ferramentas ou recursos humanos. Estes são enviados em tempo real para o supervisor obra.

Este torna-se o paradigma da internet das coisas: o tempo real da comunicação.

A internet das coisas no seu essencial, terá esta composição básica:

- Comunicação por Wifi ou radio frequência
- Comunicação via rede móvel 3G, 4G
- Zona de armazenamento na cloud.
- Equipamento emissor, este pode ser um tablet ou um sensor (no caso da industria)

2.4. Big Data

O armazenamento da informação ainda é um problema, pois este é limitado, e iniciando um processo indústria 4.0, o débito de informação passa a ser quase permanente. O *Big Data* tem como princípio de estrutura, os 5 V's para a sua construção (Sanghavi, Devansh(a); Parikh, Sahil(a); S. Aravind, 2019).

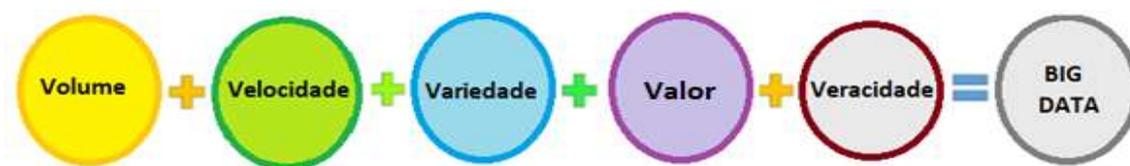


Figura 1 – Os 5 Vs (Sanghavi, Devansh(a); Parikh, Sahil(a); S. Aravind, 2019)

Este crescer de informação obriga a sintetizar, escolher e classificar os dados, pois um dos primeiros passos será clarificar a diferença entre dados necessários e informação contida.

Os dados no *Big Data* serão sujeitos a uma análise analítica e a uma gestão, onde terão de estar preparados para serem visualizados e partilhados.

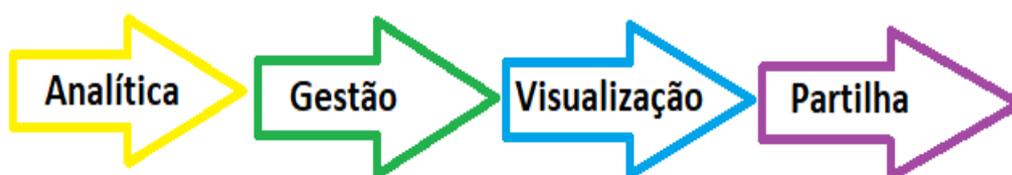


Figura 2 – Passos de processamento de dados (Sanghavi, Devansh(a); Parikh, Sahil(a); S. Aravind, 2019)

Um dos riscos do *Big data* é a perda de dados, mas como se pode perder dados?

Há fatores que influenciam diretamente a perda de dados, nomeadamente, ligações defeituosas, lentas, de má qualidade ou não imunes a ruídos (entenda-se, interferências elétricas e eletromagnéticas), fraca eficiência dos algoritmos de processamento, entre outras. Analisando o quadro que se segue pode verificar-se nas diversas etapas onde e como pode ocorrer a perda de dados.



Figura 3 – perdas de dados (Sanghavi, Devansh(a); Parikh, Sahil(a); S. Aravind, 2019)

Algumas das formas de perdas de dados:

- Caminhos de recolha com defeitos ou em mau estado
- Quando geramos os dados, estes serem mal gerados ou conterem erros.
- Se a qualidade dos algoritmos utilizados para processar e agregar os dados não for boa, estrutura maus dados.
- Ao serem utilizados os dados, estes tiverem uma utilização indevida ou uma má gestão dos mesmos.

3. Estudo de caso

Cada obra tem as suas necessidades, nomeadamente de materiais, ferramentas, recursos humanos, essas necessidades são transmitidas online via internet, até à *cloud* onde se situa o ERP. O armazém recebe os pedidos diretamente, já com a informação se existe em stock ou com o pedido pré feito para ser enviado às compras, que via departamento de compras, emite a nota de encomenda ao fornecedor, a obra é informada que a encomenda foi processada. Quando esta chegar, ao armazém a obra é informada e dá-se o processo de fornecimento para a obra.

O departamento comercial via ERP e *Power BI* tem sempre online o estado das obras, em que ponto da instalação se encontra. Esta informação é de extrema importância para o contínuo desenvolvimento da atividade da empresa.

A administração tem de ter, em tempo real, informação do estado das obras. Para tal está em implementação o *Power BI*, ferramenta, que permitirá à EST em tempo útil obter os dados necessários sobre os vários parâmetros de gestão, comercial e de produção.

Atualmente a EST já possui algumas das ligações pretendidas, mas o problema da cibersegurança, o custo do espaço da cloud, as falhas nos sistemas de comunicação existentes na atualidade, as definições de rotas de transferências de dados, bem como a abordagem ao sistema a cima exposto na figura 6, ainda não foram abordados nem verificados os seus custos. Estes tipos de problema estão a ser agora analisados por diversos autores, nomeadamente (Batista, N.C. (a.b); Melício, R. (a.b); Mendes, V.M.F. (b.c); a- IDMEC, Instituto Superior Técnico, Universidade de Lisboa, Lisbon; b - Departamento de Física, Escola de Ciências e Tecnologia, Universidade de Évora, Évora; c - Department of Electrical Engineering and Automation, Instituto Superior de Engenharia de Lisboa, Lisbon, 2017), entre outros.

4. Sugestões de implementação futura

Já foram adquiridos programas que satisfizessem as necessidades, estes estão atualmente a serem implementados e a serem alimentadas as bases de dados, com os dados que pretendem que sejam de fluidez automática e em tempo real. Atualmente a empresa já possui alguns elementos de análise e controlo, nomeadamente extraídos do Power BI. No entanto, uma enorme variedade de tecnologia pode ser utilizada para melhorar as condições de realização de um serviço. Um dos mais problemáticos serviços a adquirir tem precisamente a ver com a Cibersegurança e respetiva estrutura de rede, uma vez que estes implicam custos acima de quaisquer outros investimentos.

5. Conclusão

A indústria 4.0 nos serviços, ainda está a dar os primeiros passos, logo não há pontos de comparação e medição. Os pioneiros serão sempre os que mais trabalho têm, em algumas situações é necessário saber esperar por outros para que o caminho a percorrer seja menos árduo. É assim em qualquer mudança.

Com as tecnologias emergentes de comunicação, como a rede móvel 3G, 4G e 5G, a Internet das coisas em franca expansão e desenvolvimento, quer o seu software quer o seu hardware, o *Big Data*, as cloud's, a inteligência artificial, acredito que a humanidade demorará menos tempo a implementar a indústria 4.0 do que a 1 ou a 2 ou a 3. Bastará olhar para trás e verificar a velocidade de desenvolvimento do computador, em 1991 falava-se de processadores 286, do 386, ou do Pentium hoje, passados 29 anos temos computadores com 4 processadores.

Vamos encontrar o nosso lugar nesta nova revolução industrial. As empresas procurarão profissionais com novas competências e novas habilidades para continuarem competitivos no mercado.

Referências

- Ana Inês Basco, Gustavo D. Coatz, P. G. (2018). *Industria 4.0 Fabricando el Futuro*. Buenos Aires.
- Batista, N.C. (a, b); Melício, R. (a, b); Mendes, V.M.F. (b, C., a - IDMEC, Instituto Superior Técnico, Universidade de Lisboa, Lisbon, P., b - Departamento de Física, Escola de Ciências e Tecnologia, Universidade de Évora, Évora, P., & c - Department of Electrical Engineering and Automation, Instituto Superior de Engenharia de Lisboa, Lisbon, P. (2017). Energy and Buildings. *J Ourna l Ho Me Pa g e*:
Www.Elsevier.Com/Locate/Enbuild.
- Kagermann, Henning (Wirtschaft); Lukas, Wolf-Dieter (Politik); Wahlster, W. (Wissenschaft). (2011). Indústria 4.0: A caminho da 4a revolução industrial com a Internet das Coisas. *INGENIEUR.De*.
- Laskurain, Xabier Sabalza (Deuto Tech); Arancegui, M. N. (DBS-U. de D. (2016). Reflexiones sobre la Industria 4.0 desde el caso vasco. *Ekonomiaz N.º 89, 1.º Semestre, 32*.
- Mirka, Kans (Departament of Mechanical Engineering); Anders, I. (Departament of M. E. (2016). Business Model Development towards Service Management 4.0. *Elsevier*, 6.
- Romám, J. L. del V. (Facultad de I. de la U. de D. (2016). Industria 4.0: La transformación digital de la industria. *Coddiinforme*, 10.
- Sanghavi, Devansh(a); Parikh, Sahil(a); S. Aravind, R. (a); a-S. of M. E. V. I. of T. (2019). INDUSTRY 4.0: TOOLS AND IMPLEMENTATION. *PAN - MPER*, 10, 13.
<https://doi.org/10.24425>
- Tânia Lima (Univercidade Beira Interior), Interior), & Interior), B. S. (Univercidade B. (2018). INDÚSTRIA 4.0: DESAFIOS E OPORTUNIDADES. *Revista Produção e Desenvolvimento*, v.4, n.1, p.111-124, 2018, p. 124.

“I LIKE TO PAY MY TAXES”

Pinto, José Pereira

Instituto Superior D. Dinis / CISDOM

INTRODUÇÃO

Recentemente, assisti a uma reportagem feita num lar de idosos na Dinamarca, o qual faz parte da rede do serviço público e gratuito desse País e onde era possível ver pelas imagens, da excelente qualidade daquela Instituição. A certa altura e levantando-se a questão sobre o enorme esforço financeiro que o Estado Dinamarquês têm de fazer para manter em funcionamento serviços públicos e gratuitos e que são suportados pelos impostos pagos por todos os dinamarqueses, uma das funcionárias que ali trabalhava, genuinamente, dispara a seguinte frase: - “eu gosto de pagar os meus impostos”- acompanhado de um largo sorriso de felicidade.

Confesso que na altura achei aquela afirmação um pouco surpreendente, pois eu como a grande maioria dos Portugueses, presumo que o máximo que diremos quando nos toca a pagar impostos será “tenho o dever de pagar os meus impostos”.

Na tentativa de melhor compreender esta aparente diferença de posturas perante o esforço de pagar impostos, resolvi então, reflectir um pouco mais, sobre os motivos que levaram aquela senhora de meia idade que trabalha e paga impostos num país como a Dinamarca, o qual têm uma carga fiscal superior à de Portugal a dizer “I like to pay my taxes”.

ANÁLISE

Uma das primeiras coisas que percebi logo que comecei a debruçar-me mais sobre este assunto é que não estou sozinho nesta ideia que os portugueses não gostam de pagar impostos.

“Gabriel Leite Mota” o único doutorado em Portugal em “economia da felicidade” escreve no “Jornal Económico de 06 de Dezembro de 2018” que “fisco e impostos não são ideias que normalmente as pessoas associem a felicidade” e os portugueses justificam até uma certa tendência para a evasão fiscal com o argumento de que as receitas dos impostos são mal gastas e existe uma certa associação ao tema da “corrupção”.

No entanto, existem também inquéritos, que evidenciam que os portugueses são defensores de bons serviços públicos e tendencialmente gratuitos. Ora isto pode parecer um paradoxo.

Um sistema político que assente o seu funcionamento nos princípios fundamentais de uma democracia deve ter como um dos seus objetivos o bem-estar da sua população proporcionando uma boa qualidade de serviços públicos os quais têm que ser financiados. Uma democracia custa muito dinheiro e isso nem sempre é bem compreendido.

Naturalmente temos a tendência a olhar só para o lado do enorme esforço que temos de fazer para sustentar o funcionamento do Estado e este ou melhor as pessoas que o dirigem nem sempre com as decisões que tomam ou com o exemplo que dão nos ajudam a melhor compreender esta necessidade. Somos chamados a fazer um grande esforço na contribuição que fazemos para a arrecadação das receitas do Estado, o qual depois nem sempre toma as melhores

opções nas despesas que faz ou pior ainda, sentimos que muitas vezes aquele esforço é esbanjado em gastos desnecessários, muitas vezes assentes em influências obscuras.

Começando por abordar o lado das receitas do Estado que na sua esmagadora maioria são os impostos, estes como exigem um grande esforço a toda a população e a todos os agentes económicos, devem ser obtidos de uma maneira que a maioria considere justa, ao mesmo tempo que o impacto negativo que possam ter sobre o funcionamento da economia têm de ser o menor possível. Como afirmou “Jean-Baptiste Colbert”, Ministro das Finanças do Rei Francês Luís XIV, “a arte da tributação consiste em depenar o ganso de modo a obter a maior quantidade de penas com o menor volume possível de grasnidos...” o que nos pode levar a reconhecer que tributar exige arte e ponderação, qualidades que nem sempre estão presentes em quem legisla ou elabora os orçamentos o que leva a que os contribuintes tenham dificuldade em entender algumas decisões. Se por um lado a legislação já é complexa, com um sistema fiscal com muitos impostos, taxas e taxinhas, por outro lado é também pouco estável e quase todos os anos o governo aproveita a possibilidade de através do Orçamento Geral do Estado introduzir alterações significativas aos impostos, quase sempre por razões orçamentais. Isto dificulta a compreensão de quem tem de pagar impostos e cria no contribuinte uma sensação de cansaço fiscal.

Para melhor podermos visualizar esta situação façamos um pequeno exercício que consiste em resumir um dia das nossas vidas para vermos que não estamos sozinhos. Em quase todos os nossos actos de alteração patrimonial, está lá sempre presente o Estado como nosso inseparável companheiro, estendendo a sua mão para nos pedir uma parte significativa da nossa riqueza.

-Logo que acordamos e se formos proprietário da casa onde vivemos, estamos logo a pagar o imposto sobre a casa o IMI; -quando tomamos o café da manhã ou tratamos da nossa higiene pessoal estamos a pagar imposto sobre o consumo o IVA; -se na viagem para o trabalho utilizarmos uma viatura própria, além do imposto pago quando da compra do automóvel o IA, também pagamos o imposto sobre os combustíveis o ISV e o imposto de circulação o IUC; -no nosso almoço indiferente da forma como o façamos, estamos a pagar mais imposto sobre consumo o IVA e se a seguir tivermos o “mau” hábito (para a nossa saúde e para o ambiente) de fumarmos um cigarrito logo iremos pagar mais imposto sobre o Tabaco o IT; -quando no final do nossa jornada de trabalho somos remunerados pelo nosso esforço e ganhamos mais uns euros logo vem o fisco pedir-nos o imposto de IRS ao mesmo tempo que se a empresa que nos pagou o salário tiver uma boa gestão e obtenha resultados positivos, logo ela é também tributada com o imposto sobre os lucros o IRC; -e ao fim de um dia cheio de tributação, quando finalmente em casa usufruindo de um merecido descanso depois do jantar onde já voltamos a pagar mais imposto sobre o consumo o IVA, se para descontrair um pouco, bebermos algum digestivo logo teremos de pagar mais o imposto sobre o álcool o IABA. Por esta altura devemos estar verdadeiramente cansados de pagar tantos impostos...aproximadamente 35% da nossa riqueza será para pagar impostos, o que mostra o enorme peso que os impostos têm na nossa vida.

Mas então, será preciso cobrar tantos impostos para o Estado cumprir os seus deveres nas sociedades contemporâneas? Uma sociedade não poderá prosperar, somente através do vazamento de riqueza do ciclo económico, que é, o que os impostos fazem num primeiro momento quando os pagamos.

Como afirmou “Wiston Churchill”, primeiro-ministro do Reino Unido por altura da II Grande Guerra Mundial e um dos grandes estadistas do século XX “uma Nação que tenha de prosperar à base de impostos é como um homem com os pés em um balde tentado levantar-se puxando a alça do mesmo...”

Neste processo tão delicado, deverá haver o máximo de cuidado em dois pontos:

- na simplificação e na justiça do sistema fiscal.
- na clareza e coerência da aplicação das verbas disponíveis.

Quanto ao primeiro ponto o da simplificação e da justiça fiscal, um dos grandes problemas em relação ao sistema fiscal português, como já referimos é o da sua complexidade e da dificuldade para o perceber. Temos muitos impostos para conhecer, muitos códigos a estudar, alterações legislativas constantes por decreto-lei o que faz com que se tenha de andar permanentemente atento para cumprir com as nossas obrigações. Um sistema fiscal mais simples e estável seria melhor compreendido pelos contribuintes. As permanentes mudanças nos impostos, de taxas, de escalões, de articulado e das alterações constantes nos benefícios, quase sempre por meras razões de cobertura do deficit orçamental e com a intenção de arrecadar mais receita, levam a um sentimento de injustiça fiscal e isso é o primeiro passo para a evasão fiscal. Comparado com a maioria dos países do norte da Europa, eles têm normalmente sistemas fiscais com menos impostos e sem alterações significativas por largos períodos de tempo. Reside aqui uma grande vantagem para os contribuintes destes países, entenderem melhor os seus impostos. Recentemente, num trabalho elaborado por alunos num curso que ministrava, foi-me apresentada uma proposta com soluções do que seria um Imposto Único que incidiria sobre o património de cada contribuinte num dado período de tempo e que poderia agrupar impostos como o IRS,IMI,IMT,IS, IRC, não incluindo logicamente os impostos sobre o consumo que tem outras bases de incidência. Esta abordagem muito interessante vinda de um grupo de alunos mostra a necessidade de se repensar a fiscalidade portuguesa, sendo que esta via alternativa e com outros contornos já começa a ser aplicada em alguns dos países mais avançados em questões fiscais tentando assim simplificar e dotando o sistema de maior justiça fiscal.

Quanto ao segundo ponto, o da clareza e da coerência na aplicação das verbas disponíveis, deveremos logo começar por termos um grau de exigência maior com quem utiliza e gere “a coisa pública”. Isto só se consegue se estivermos bem informados, por exemplo acompanhando e influenciando o documento anual e fundamental na decisão da distribuição das verbas públicas, que se faz na discussão e aprovação aquando do Orçamento Geral do Estado. Normalmente deixamos estas funções só na classe política e a chamada sociedade civil nas suas mais variadas formas de se organizar deveria ser chamada a ser mais interventiva. Afinal a “coisa pública” não é mais do que o nosso dinheiro e ele deve ser utilizado para satisfazer as principais necessidades da nossa sociedade retornando ao maior número possível de pessoas. E isso sente-se, por exemplo tanto na prestação de serviços públicos de qualidade na Saúde, Educação, Segurança, Cultura, como por exemplo na escolha de boas políticas de incentivos que ajudem os agentes económicos a criar mais riqueza... é que mais riqueza pode também trazer mais impostos e assim alimentar o ciclo orçamental. E o retorno dos impostos, é um conforto ao esforço dos contribuintes. Mas a nossa exigência não deve terminar aqui e sim continuar com o cumprimento rigoroso da execução orçamental exigindo-se que fosse permanentemente monitorizado e fiscalizado por órgãos competentes para que se evitasse o desperdício do dinheiro público e mais importante que servisse para acabar com as desconfianças permanentes de “corrupção” dos agentes do poder que frequentemente são levantadas e que são um dos principais fatores de descredibilização dos órgãos públicos do poder. Também aqui em comparação com alguns países já referenciados sabemos que ainda temos um longo caminho a percorrer, pois basta ver o rigor com que são geridos os bens públicos e as penalizações aplicadas a quem prevarica não deixando impunes quem abusa da gestão dos dinheiros públicos. Neste caso necessitamos de uma justiça que cumpra o seu dever e que seja imparcial.

Uma das figuras que em Portugal, mais combateu o despesismo, a corrupção, a impunidade e que publicou uma vasta obra no domínio da fiscalidade e da despesa pública, foi Henrique Medina Carreira, que teve a seguinte afirmação: “...em Portugal, o poder não quer que a justiça

funcione, porque isso lhe trará dissabores...”. Como costuma ser nosso apanágio cultural, muitos o acusaram de ser um pessimista crónico que “pregava no deserto”, mas é justo reconhecer que foi um visionário e que muitas vezes o tempo lhe veio a dar razão.

CONCLUSÃO

Explicitei as principais causas e razões que na minha opinião, podem justificar o sentimento da maioria dos portugueses não associar o pagamento de impostos a uma coisa boa para a sociedade e também para eles individualmente. Entre as medidas que podem levar a começar a inverter este sentimento e a levar a encarar a fiscalidade não como um fardo, mas como um instrumento de justiça social, refiro 3 pontos que me parecem essenciais:

1º- REFORMA DO SISTEMA FISCAL E SUA ESTABILIDADE: Desde a introdução dos impostos mais reformistas por força da entrada na União Europeia (IVA,IRS,IRC), que o sistema fiscal português têm sofrido de constantes alterações avulsas, mas não de uma verdadeira reforma fiscal. Ora repensar este sistema e adoptar alguns conceitos, como por exemplo o de uma tributação de imposto único sobre toda a alteração patrimonial, ou um imposto sobre todas as transacções financeiras, poderá ser um caminho para modernizar e tornar o nosso sistema fiscal mais justo. Outras técnicas tributárias são possíveis de aplicar, sendo uma questão de opção. Uma reforma quando implementada tem de ser pensada para um período de tempo de cerca de pelo menos uma década na qual o sistema será estável só com alguns ajustamentos para que as pessoas e os agentes económicos possam saber aquilo com que contam.

2- COMBATE À CORRUPÇÃO: O combate á corrupção é um dos aspectos mais sensíveis, mas ao mesmo tempo mais eficaz, pois pode ser visto como como sinal de que nada mais vai ficar como era. É uma luta dura e difícil, pois muitas vezes vai de encontro a interesses instalados transversal a toda a sociedade o que dificulta muitas vezes o aparecimento de resultados visíveis. Esse combate foi em tempos preconizado pelo fiscalista Saldanha Sanches, que foi apelidado do “fiscalista inimigo da corrupção que o povo ouvia” pelo sociólogo António Barreto, mas desde o seu desaparecimento que mais ninguém se destacou na liderança deste combate. Medidas pedagógicas e de fiscalização são essenciais para se penalizar quem efectivamente prevarica.

3- EQUILIBRIO ORÇAMENTAL E ESTADO SOCIAL: O deficit orçamental crónico pode ser uma das situações de maior risco de uma democracia. Não se pode ter tudo ao mesmo tempo. Há que saber estabelecer prioridades para não nos endividarmos em excesso e correr o risco de ficar numa situação de “default” e nas mãos dos credores. Interessa então saber “modelar” a sustentabilidade orçamental e adequar as despesas ao grau de desenvolvimento da economia. Como refere Diogo Freitas do Amaral no seu livro “História do Pensamento Politico Ocidental” capítulo 44, na análise crítica sobre o pensamento do filosofo e economista austríaco “Friedrich Hayec” o perigo da falência do Estado Social está “...na dificuldade crescente de financiamento da despesa social do Estado, que gastam mais do que as receitas que cobram, para suportar a despesa que fazem, se endividam excessivamente, correndo alguns o risco da bancarrota. Mas a existência deste perigo não significa necessariamente o fim do Estado Social como alguns conservadores e neoliberais já profetizam: significa sim, isso sim, que há que modelar os objectivos e fases da politica de justiça social em função do grau de desenvolvimento económico atingido por cada país; à que associar ao Estado e às autarquias locais, na execução das politicas sociais, o sector privado, o terceiro sector (cooperativas, associações e fundações de utilidade pública) e as várias confissões religiosas...” (Diogo Freitas do Amaral, 2012: 611).

Se queremos ter um Estado amigo do cidadão, então tem de existir o sentimento que pagar impostos, mais que uma obrigação, é essencial para a existência de uma sociedade mais justa e solidária, que nos dê a sensação de protecção e segurança, a mesma que a tal dinamarquesa sentia quando dizia “eu gosto de pagar os meus impostos”, mas acrescentando logo de seguida “é que

eu quero continuar a ter um Estado solidário que no futuro me dê a mesma assistência que os idosos têm aqui hoje”.

Concluindo, os impostos são imprescindíveis numa sociedade democrática, pois são a fonte de financiamento do Estado. Resta saber em que medida se tem de fazer este esforço, se com “menos impostos” para suportar as despesas básicas e correntes de um Estado somente regulador, se com “mais impostos” para poderemos suportar um eficiente Estado Social ou se com “muito mais imposto” para que o sistema fiscal funcione também como um verdadeiro agente redistributivo da riqueza.

Isso depende das opções políticas que têm de ser validadas pela sociedade. Mas qualquer que seja essa opção o sentimento de justiça fiscal é essencial, pois só assim podemos ver os impostos como “UM VERDADEIRO ACTO DE CIVILIZAÇÃO”.

Então, eu em vez de dizer como hoje “tenho o dever de pagar os meus impostos”, passarei também a dizer com um sorriso nos lábios... “I LIKE TO PAY MY TAXES”.

BIBLIOGRAFIA

LIVROS:

AMARAL, Diogo Feitas do, 2012 – História do Pensamento Político Ocidental, Edições Almedina.

CARREIRA, Henrique Medina, 1984 – Fiscalidade e Administração Local

FREY, Bruno, 2009 - Felicidade : uma revolução na Economia, Gradiva

MARREIROS, José Manuel Martins, 2019 – Sistema Fiscal Português, Áreas Editora

PEREIRA, Paulo Trigo – NUNES, Francisco, 2016 – Economia e Finanças Públicas – da Teoria à Prática, Edições Almedina.

SANCHES, José Luís Saldanha, 2010 – Justiça Fiscal, Fundação Manuel dos Santos

INTERVENÇÕES:

CES – Conselho Económico e Social, Lisboa 2018 – Parecer sobre a proposta do OGE 2019

CFP – Conselho das Finanças Públicas, Lisboa 2018 – Situação e Condicionamentos 2018-2022

ARTIGOS:

- MOTA, Gabriel Leite, Dezembro de 2018 – Fiscalidade para a felicidade, O Jornal Económico

-OLIVEIRA, Ricardo Ribeiro, Fevereiro de 2013 - Visões Económicas e Desenvolvimento Sustentável, VER- Valores, Ética e Responsabilidade

PARTE 1 – REGIMES DE OCULARIDADE NOS SÉCULOS XVII e XVIII

Paiva, Luísa

ISDOM – Instituto Superior D. Dinis / CISDOM

ECATI – ULHT, Lisboa

LEAU – Laboratório Experimental de Arquitectura e Urbanismo

RESUMO:

O artigo que propomos corresponde a uma fase inicial de uma investigação que, esperamos, possa vir a aprofundar-se e nasceu, ainda durante a licenciatura em Pintura, na FBAUL, do contacto com as aulas do Professor Carlos Vidal que, mercê do seu entusiasmo e mestria na abordagem a esta temática, me levou a interessar por esta área de estudo.

Este artigo corresponde à 1ª parte de um todo que se compõe de duas partes.

Pode dizer-se que o texto completo percorre os últimos quatro séculos do anterior milénio, séculos esses que descrevem a ascensão e queda do regime ocularocêntrico na cultura ocidental, correspondendo, os dois primeiros (apresentados nesta Parte 1), ao período de ascensão e os dois últimos (a desenvolver na próxima edição da Revista CISDOM) ao ciclo de queda ou, pelo menos, ao ciclo de desconstrução do modelo cultural vigente até ao século XVIII e que, durante muito tempo, se tomou como adquirido.

PALAVRAS-CHAVE: Visualidade; Ocularidade; Ocularocentricidade

ABSTRACT:

The article we propose corresponds to an initial phase of an investigation that, we hope, may deepen. And was born during the degree in painting at the Fine Arts Scholl of Lisbon (FBAUL), from the contact with the classes of Professor Carlos Vidal who, thanks to his enthusiasm and mastery in approaching this them, got me interested in this area of study.

This article corresponds to the first part of a whole that consists of two parts.

It can be said that the whole text goes through the last four centuries of the previous millennium, centuries that describe the rise and fall of the eye-centered regime in Western culture, the first two (presented in this part) correspond to the period of ascension and the latter two (to be developed in the next edition of CISDOM Magazine), to the cycle of fall or, at least, to the cycle of deconstruction of the existing cultural model until the eighteenth century and which, for a long time, was taken for granted.

KEYWORDS: Visualidade; Ocularidade; Ocularocentricidade

Introdução

Operacionalizando o conceito de “Regime de Ocularidade” como método de abordagem ao fenómeno artístico, procuraram analisar-se, nesta PARTE 1, as diferenças de atitude perante os avanços que ocorreram ao longo dos séculos XVII e XVIII, fundamentalmente, a nível científico e filosófico, com implicações ao nível político, religioso, social e cultural.

Dois dos pressupostos de que se partiu na abordagem a este tema foram:

- O de que, cada época produz um determinado tipo de especificidade da forma artística, fruto das principais rupturas ou mudanças súbitas que ocorrem ao longo do processo de evolução do conhecimento (procurando ultrapassar os obstáculos epistemológicos).

- E de que, a caracterização das diversas transformações ocorridas ao nível da arte se baseia: no entendimento da articulação que se estabelece entre os regimes de ocularidade Visão/Olhar; a produção de conhecimento; e a realização da obra de arte.

O século XVII

Nos séculos XVII e XVIII os regimes de ocularidade colocaram a visão numa posição central.

Fundamentalmente, os movimentos: reformista da igreja e, por reacção, o de contra-reforma, que se desenrolaram em virtude de cisões ocorridas no seio da igreja católica, provocaram uma divisão entre Europa do Norte e do Sul, determinando desenvolvimentos diferenciados ao nível científico, filosófico e artístico.

É deste período que datam as teorias modernas sobre a luz e o aparelho visual, reflectindo uma nova atitude científica perante os fenómenos naturais de carácter empirista. A certeza do que se é e do que se vê permitiu espelhar a natureza através do órgão da visão. As investigações neste domínio desenvolvidas por Johannes Kepler iriam influenciar decisivamente o pensamento filosófico de René Descartes, assente numa perspectiva dualista do homem, que procura compreender a diferença entre sujeito e objecto.

Mas, apesar de, tanto Kepler como Descartes, terem ainda uma concepção mecanicista, retinopassiva do aparelho visual, a ênfase dada aos processos visuais apontava já para a afirmação da razão e da experiência perceptiva como única fonte legítima de conhecimento.

*Cogito ergo sum*¹⁴ é uma das conclusões a que Descartes chega, através de um processo lógico-racional que se funda na evidência (a evidência da imagem retiniana). Descartes é um pensador ocular, mas também um pensador mentalista que trabalha entre ideia e verdade. A dualidade de que falamos tem a ver com a separação entre o corpo e a mente ou entre o corpo e a alma. Para Descartes as ideias podem não ter corpo mas não podem ser consideradas falsas¹⁵.

A revolução científico-filosófica a que temos vindo a fazer referência, ocorreu sobretudo no Norte da Europa, mas as suas implicações ao nível da arte fizeram-se sentir em toda a Europa, ainda que de forma diferenciada. No Norte da Europa a pintura sofreu mais directamente o impacto das novas descobertas científicas com implicações a diversos níveis: o desenvolvimento de novos materiais (tintas de óleo, suportes em tela) ou o recurso a novos instrumentos da óptica que permitiam amplificar ou projectar imagens por intermédio da luz (lentes, câmara obscura) encaminharam a pintura do Norte num sentido eminentemente descritivo.

¹⁴ A frase “Cogito, ergo sum” surge na tradução latina do trabalho escrito por Descartes, *Discours de la Méthode* (1637), originariamente em francês e traduzido para latim anos mais tarde. Do texto original temos: Puisque je doute, je pense; puisque je pense, j'existe ou je pense, donc je suis. Porque duvido penso, porque penso existo ou penso logo existo.

¹⁵ Voltair, mais tarde viria a acrescentar... Uma ideia é uma imagem na mente. Ou seja, não há ideia sem imagem. Mesmo as ideias mais abstractas baseiam-se no mundo que conhecemos.

Assim temos, por um lado, uma pintura do Norte que, mercê da reforma da igreja, deixa de representar temas religiosos e passa a preocupar-se em seduzir o olhar através de quadros que representam uma burguesia abastada com necessidade de afirmação dessa nova posição social, através da posse de objectos que lhes confirmam o novo estatuto (possuir pintura) *versus* a pintura do Sul que, no contexto da Contra-Reforma, se mantém fiel a temas religiosos que tentam seduzir os fieis com recurso a composições exuberantes e esplendorosas de carácter literário.

Por outro lado, e transversalmente a todas estas questões, está o problema (funcional) da utilização da luz enquanto elemento modelador das formas naturais, quer para conferir profundidade ao plano pictórico, como enquanto sistema simbólico, de cariz espiritual, destinado a organizar hierarquicamente a leitura de um quadro: desde as *Grisaille* de Giotto (séc. XIV), (que por serem monocromáticas têm uma forte aproximação à escultura), passando pelo *Sfumatto* de Leonardo da Vinci (sec. XV) , até à utilização com fundamentação científica, na pintura *Luminista* dos séculos XVI e XVII .

É na pintura de uma artista da Lombardia (Sul da Europa) que ocorre uma verdadeira revolução ao nível da utilização da luz na pintura, conducente a uma autonomização da arte face a outras esferas do conhecimento (semelhante à autonomização da razão no domínio científico-filosófico).

Com Caravaggio a luz é reinventada.

Fala-se na oposição entre “Clareza” e “Claridade”, relacionadas: a primeira, com esse uso do conhecimento científico ao nível da óptica e melhor explicitada na pintura de Poussin (Fig. 1); a segunda, com a nova invenção do uso da luz que, dada a sua grande intensidade, perturba a clareza dos detalhes, anula as gradações transitivas entre zonas claras e zonas escuras do quadro e é totalmente absorvida por um fundo negro, que se torna corpo (Fig. 2). É a primeira vez na história da pintura que se observa o uso de um médium específico (neste caso a luz) como instrumento de reflexão crítica sobre os processos relativos a esse mesmo médium.



UMA DANÇA PARA A MÚSICA DO TEMPO, c.1638, óleo sobre tela, 82,5 x 104 cm, Nicolas Poussin, Wallace Collection, Londres. Fonte: históriadasartes.com

A clareza de Poussin foca-se na importância do desenho¹⁶, com um desenho limpo, claro e cartesiano, este prefere a forma em detrimento da expressão, centrando-se nos aspectos compositivos e de desenho, na procura de uma total harmonia e equilíbrio. Em Caravaggio assiste-se à superação do desenho. E, porque as diferenças são tão acentuadas entre um e outro artista, surge uma polémica suscitada por Poussin, relativamente a essa representação não naturalista de Caravaggio, feita apenas com recurso a modelos, na qual chega a afirmar (como refere Félibien) que “Caravaggio veio ao mundo para destruir a pintura”.

Na pintura de Caravaggio a luz é construída. Trata-se de uma luz irreal, não rigorosa, proveniente de fonte não identificável e, como tal, não assumindo um carácter natural, simbólico, ou mesmo genésico. A luz em Caravaggio é estritamente pictórica, e tem precedência sobre a organização da tela. É um uso da luz e da sombra que, não só anula a modelação e a profundidade, mas a própria presença cromática e obriga a refundar a sua interpretação em critérios internos à pintura, refletindo o ímpeto de autonomia da arte que apenas no século XX é entendida e plenamente assumida.



NARCISO, c. 1598 – 1599, óleo sobre tela, 122x92 cm, Caravaggio, Galleria Nazionale d'Arte Antica di Roma Fonte: artemiu.info

O século XVIII

Este século, conhecido por século das luzes, dá continuidade às transformações ocorridas no século precedente.

Pela designação que lhe é conferida pode perceber-se a importância que a luz assume, bem como tudo aquilo que com ela se relaciona (visão, razão, etc.).

¹⁶ A clareza de Poussin foca-se na importância do desenho, em Caravaggio assiste-se à superação do desenho. E porque as diferenças são tão acentuadas, surge uma polémica suscitada por Poussin, relativamente a essa representação não naturalista de Caravaggio, feita apenas com recurso a modelos, na qual chega a afirmar (como refere Félibien) que “Caravaggio veio ao mundo para destruir a pintura”.

O período iluminista do século XVIII correspondeu a um período de racionalidade que se estendeu às diferentes áreas do conhecimento humano, procurando a democratização desse mesmo conhecimento e alargando-o a um leque mais vasto da população.

Foi um século que se iniciou sob um reinado absolutista, de Luís XIV (Rei Sol) e terminou com a Revolução Francesa (1789-99) e ao longo do qual todo o pensamento filosófico se desenvolveu no sentido dessa democratização.

Tal como o cognome indica, Luís XIV foi um rei que reconheceu a importância da visualidade e da imagem e tirou grande proveito desse reconhecimento, tanto ao nível das grandes obras urbanísticas e arquitectónicas que foram desenvolvidas sob a sua tutela, como na forma encenada como ele próprio se apresentava à corte e aos súbditos, pondo em evidência a hierarquia do poder à custa de uma performatização que o projectava como representante do poder e não como indivíduo.

Também o surgimento da primeira Enciclopédia (para a qual contribuíram fortemente filósofos como Diderot, d'Alembert, Rousseau e Voltaire) marca fortemente os avanços deste século. Nela subjaz o princípio da organização e catalogação racionalizada, para melhor clarificação de ideias e de conceitos, mas cuja novidade diz respeito à componente visual que a integra, mediante um elevado número de ilustrações.

Ao nível da pintura assiste-se também a uma evolução significativa, mas progressiva da atitude pictórica, protagonizada, principalmente, por pintores como Fragonard, Chardin, Courbet ou Hubert Robert.

O autor e crítico de arte, Michael Fried, afirma observar-se uma mudança do sentido pictórico da pintura deste século. Segundo ele, podem distinguir-se duas atitudes diferenciadas: uma na qual o pintor ficciona que o espectador é ignorado (a não existência de espectador), como se o quadro não fosse pintado para ser contemplado por alguém (dramática) (Fig. 3); outra segundo a qual o espectador é “puxado” para dentro da própria pintura (pastoral) (Fig. 4). No primeiro caso, as figuras parecem absorvidas em diferentes actividades do quotidiano, alheias ao facto de poderem estar a ser observadas. No segundo, a cena abre-se de modo a incluir quem está a observar o quadro. Tanto numa atitude como na outra a obra deixa de estar no ponto da estrita ocularidade.



JOVEM LENDO, c. 1770, óleo sobre tela, 81 x 65 cm, Jean-Honoré Fragonard, Galeria Nacional de Arte, Washington, EUA.

Fonte: virusdaarte&cia.



A CARTA DE AMOR, c. 1770, óleo sobre tela, 83,2 X 67 cm, Jean-Honoré Fragonard, Metropolitan Museum of Art, Nova Iorque

Fonte: Arteeblog

Michael Fried defende tratar-se de uma pintura de absorção, por contraste com uma pintura de teatralidade. A negação da ideia de encenação para anular a distância entre observador e observado acentua o conceito de autonomia da obra de arte e a tendência para a autoreflexibilidade que se irá acentuar nos séculos vindouros.

Conclusão

As descobertas científicas que ocorreram no âmbito das ciências ópticas, desde o século XVI e durante a primeira metade do século XVII, implicaram alterações paradigmáticas que culminaram, um século mais tarde, no Iluminismo e inauguraram a Era Moderna Ocidental, com repercussões até aos dias de hoje.

Em consequência dos avanços científicos cada vez maiores¹⁷, a luz passa a ser um elemento fundamental deste período, com evidentes repercussões ao nível da arte, apesar de abordada de modos bastante diferenciados.

¹⁷ Isaac Newton decompõe a luz no espectro lumínico, com recurso a um prisma de vidro, que permite que, desde então, se passe a ter um entendimento das ondas electro magnéticas e, consequentemente, do espectro visível e do modo como a luz se propaga, explicando o fenómeno da cor.

Durante o século XVII identificam-se autores, como Poussin ou Caravaggio, que nos levam a falar de “Clareza” e “Claridade” e que trabalham a luz com abordagens distintas. O primeiro autor, associado ao primeiro conceito, interpreta a luz segundo uma abordagem científica e rigorosa; o segundo, recorre-se da luz como instrumento de reflexão crítica sobre a própria luz como medium da representação pictórica.

Posteriormente, já no século XVIII, identificam-se as abordagens designada de “dramática” e “pastoral”, a primeira ficcionando a não existência de alguém que observa a cena (num primeiro momento o próprio pintor e num segundo, todos aqueles que contemplam o quadro); e a segunda, estabelecendo um compromisso ou uma cumplicidade com o espectador, englobando-o de modo a que este faça parte da acção.

Pode dizer-se que a visão e a imagem deixaram de ser apenas um meio de acesso a ideias claras, mas o próprio lugar dessas ideias.

Referências

Baudrillard, Jean (1981). *Simulacro e Simulação*. Coleção Antropos. Lisboa: Relógio d'Água.

Didi- Huberman, G. (1998). *O que vemos, o que nos olha*. São Paulo: Ed. 34.

Fried, Michael (1980). *Absorption and Theatricality: Painting and Beholder in the Age of Diderot*. Berkeley: University of California Press.

Frisby, John P. (1981). *De l'oeil à la vision*, Paris: Nathan.

Vidal, Carlos (2014). *Deus e Caravaggio: a negação do claro-escuro e a invenção dos corpos compactos*. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra.

REFLEXÃO EPISTEMOLÓGICA, ÉTICA E MORAL DO TERMO “DÍVIDA”

Oliveira, Márcio

ISDOM – Instituto Superior D. Dinis / CISDOM

RESUMO: O desafio do presente estudo consiste em analisar a epistemologia do termo “dívida” com a dificuldade inerente de retratar a evolução de um conceito que ao longo da história esteve sempre associado à condição humana e à vida do homem em sociedade, que evoluiu a par da condição humana e ao ritmo da implementação da complexidade da vida em comunidade e que pontifica nos dias de hoje com a complexidade com que se pode caracterizar um problema mundial como é a dívida soberana dos países.

Neste sentido e recorrendo a autores de referência, destaca-se ao longo do artigo a caracterização da dívida do sentido como a dívida original, a evolução da forma de dívida, a comunidade moral e a ordem moral, a natureza da dívida pública, as características da dívida soberana e o estatuto ético da dívida. A conclusão faz-se com uma reflexão sobre algumas grandes questões atuais relativas à dívida pública e ao seu cumprimento, como são a definição dos limites da soberania externa, a responsabilidade coletiva e a participação na tomada de decisões.

PALAVRAS-CHAVE: “Dívida”, “moral”, “ética”, “dívida soberana”.

ABSTRACT: The challenge of the present study is to analyze the epistemology of the term "debt" with the inherent difficulty of portraying the evolution of a concept that throughout history has always been associated with the human condition and the life of man in society, which evolved alongside human condition and the pace of the implementation of the complexity of community life, and which today points to the complexity with which a global problem such as the sovereign debt of countries can be characterized.

In this sense, and using reference authors, the characterization of sense debt as original debt, the evolution of the form of debt, the moral community and the moral order, the nature of public debt, the characteristics of sovereign debt and the ethical status of debt. The conclusion is a reflection on some major current issues regarding public debt and its enforcement, such as defining the limits of external sovereignty, collective responsibility and participation in decision-making.

KEYWORDS: “Debt”, “moral”, “ethics”, “sovereign debt”.

1. Introdução

Habitualmente define-se dívida como algo que se deve, ou remetendo para o campo mais material, o dinheiro devido. Contudo, o conceito em estudo apresenta-se também com uma dimensão moral de dever ou ofensa e um sentido religioso como pecado. Aliás, a primeira noção de dívida prende-se com aquilo que durante milénios os homens reconheceram dever aos deuses, o que as sociedades acreditaram dever às determinações de outros, aos decretos do Além ou às vontades do invisível (Gauchet, 1980). Para o mesmo autor, o culto, as cerimónias e os sacrifícios eram a forma do homem liquidar essa dívida para com o divino. Esta ideia é de fato tão forte que, não obstante os séculos de existência do mesmo, em diversos contextos societários, ainda hoje é possível detetar uma grande carga moral e religiosa associada ao termo.

Pode-se considerar que a grande transformação do conceito ocorreu com a progressiva implementação da possibilidade de se pagar em dinheiro uma dívida, que assim se tornou mensurável, passível de quantificação, transferível e impessoal ou comunitária.

No entanto, essa evolução não retirou ao conceito o peso moral, pois por meio de uma prática discursiva, a dívida continua ainda hoje inserida num sistema de obrigações morais, como se as relações fossem entre sujeitos morais e não entre indivíduos que se relacionam numa economia de mercado e numa sociedade de consumo.

O culminar da falta de uma moral relacionada com a contração de dívida ganha visibilidade ao analisar a dívida pública ou soberana, principalmente de países pobres ou em vias de desenvolvimento, que apresentam déficits públicos crónicos que indiciam falta de controlo e disciplina sobre as contas públicas. A este respeito, o problema moral reside na possível transferência de dívidas para as gerações futuras, na ausência de valores ativos nas suas heranças.

O problema moral implícito à dívida pública remete, portanto, para o estudo da natureza dos processos de escolha que a geram, e a este respeito, se os Estados não se têm revelado maximizadores de bem-estar social, competirá às sociedades civis, indivíduos, instituições e forças vivas da comunidade, assumir as suas responsabilidades e exercerem os seus direitos de cidadania. São em parte estas as conclusões a que se chegam no presente estudo, que aponta ainda para a realização de estudos de impactos de implementação de medidas de descentralização de poderes de gestão de fundos públicos para que se caminhe no sentido da redução da exposição dos Estados a dívidas soberanas perversas.

2. A dívida do sentido – a dívida original

A organização das sociedades primitivas anteriores à existência de estados formais, onde predominava a atividade agrícola de subsistência, assentava muito em princípios de grande religiosidade, onde se acreditava em intervenções divinas nomeadamente em matérias relacionadas com os ciclos de chuvas para a agricultura ou a boa sorte para as atividades de caça (Gauchet, 1980). Todos os indivíduos sem exceção, estavam sujeitos à vontade e aos acontecimentos divinos, numa relação de submissão moral a uma entidade abstrata hierarquicamente superior.

Esta seria a época onde as questões sobre a origem do homem, o significado da vida ou a natureza das coisas eram explicadas através das crenças nos mitos. A crença de que a existência do homem está umbilicalmente ligada às divindades e ao divino leva a que os indivíduos aceitem a condição de sujeição a uma ou mais entidades divinas. Tem origem, portanto, nos primórdios dos tempos, a primeira dívida ou o primeiro sentimento de dívida.

Esta dívida do sentido é caracterizada por Gauchet (1980) como aquilo que durante milénios os homens reconheceram dever aos deuses, o que as sociedades acreditaram dever às determinações de outros, aos decretos do Além ou às vontades do invisível. De acordo com este autor, as acções do homem ao longo da sua vida deveriam “sanar” essa dívida para com o divino. Neste

particular, havia lugar ao culto, a cerimónias e a sacrificios. Estas sociedades julgavam-se privadas de qualquer autoridade ou autonomia de ação sobre si mesmas e não reconheciam o direito de estabelecer a sua própria ordem interna. Aliás, a caracterização destes povoados ainda que primitivos, mas já como sociedades, entroncava muito no facto de que estas manifestações de âmbito religioso em função de intempéries ou secas prolongadas, perigos ou inimigos eram já feitas pela união dos indivíduos.

A dívida original, ainda que algo intrínseco ao indivíduo, não pode deixar de ser considerada como algo vivido e sentido em comunidade, com uma grande carga simbólica assumida pelo indivíduo, mas impulsionada e incentivada pela sociedade.

3 - A evolução da forma da dívida – o caminho para uma genealogia da moral

Por forma a perceber como evolui o conceito de dívida, podemos-nos apoiar em Nietzsche (2004) que nos apresenta quatro formas que a dívida pode assumir: a) entre comunidades, b) entre comunidades e o indivíduo, c) entre comunidades e ancestrais e d) a dívida moral.

A primeira forma de dívida surge entre comunidades (a), onde pela primeira vez se aborda a noção de justiça enquanto equilíbrio de forças ou como equivalência. Como vimos anteriormente, a identidade pessoal enquanto pessoa destacada da sociedade como é concebida hoje em dia, não existia. Essa identidade pessoal era apenas determinada pela pertença ao grupo e não era seguro viver fora desta comunidade.

É legítimo acreditar que as primeiras relações de troca se tenham dado entre comunidades, da mesma forma que tenha sido no seio destas comunidades que se iniciaram os processos de atribuição de valor às coisas e as primeiras noções de vantagens e desvantagens numa troca. O aperfeiçoamento desses processos de valorização e a assunção de valores relativos, reconhecidos pelas comunidades, contribuíram para que se pusessem em prática as primeiras relações políticas operacionalizadas com as trocas de mercadorias.

Neste cenário surgem os cumprimentos e os incumprimentos do estipulado ou acordado e uma dívida não paga passa a ser passível de castigo para a comunidade rival que não cumpria, tradicionalmente dando lugar a guerra ou conflitos violentos entre comunidades. Assim, e de acordo com Nietzsche (2004), a primeira categorização de devedores e credores não deve ser associada a sujeitos individuais, mas sim a comunidades tradicionais, como clãs ou tribos, que na sua origem têm laços de sangue e relações familiares. O ónus da obrigação de cumprimento é em relação à comunidade.

A segunda forma de dívida, segundo o mesmo autor, surge quando se dá uma tomada de consciência por parte da comunidade de um elemento dessa mesma comunidade comete uma infração e que assim rompe um contrato, um código ou um valor que estava em prática ou que servia de regra para essa comunidade. Neste contexto, criminoso passa a ser aquele que não paga os proveitos de que usufrui ou que lhe foram concedidos pela comunidade como também atenta de qualquer forma contra o seu credor.

Na presença do reconhecimento da dívida, o devedor, para além de ficar vulnerável à comunidade, que lhe exigirá o pagamento da dívida, também fica sujeito a castigo que se operacionaliza com a perda de benefícios, antes assegurados, conferindo assim ao indivíduo uma vulnerabilidade acrescida a qualquer hostilidade que sobre ele se possa vir a abater. Nota-se já aqui a intenção da comunidade em despoletar processos que possam provocar sensações arrependimento junto do devedor.

O castigo tinha assim o valor de despertar o sentimento de culpa ou remorso. Desta forma pode-se associar o desenvolvimento do homem acompanhado com o desenvolvimento do conceito de culpa numa forma de justificar as punições e os castigos.

É precisamente perante um cenário de perda de direitos ou garantias por parte do infractor que surge a promessa ou o compromisso em que o agora devedor, nesta sua nova condição, garante

ou promete compensar o lesado. Por forma a conferir confiança na sua promessa de restituir o que deve, o devedor empenha algo sobre o qual ainda tenha controlo, posse ou poder, como seria o caso do seu corpo, a sua mulher, a sua liberdade ou mesmo a sua vida.

Desta forma fica garantido o castigo caso não se verifique o cumprimento da promessa, que se traduzia, normalmente, não em algo proporcional à dívida ou material, mas sim numa espécie de satisfação íntima do credor, num ato que se pode considerar de crueldade que provoque a dupla sensação de sofrimento/prazer a devedor/credor. Ao longo da história da humanidade foi possível assistir à implantação destes castigos de forma generalizada e padronizada, sendo comumente aceites como costumes plenamente implantados.

Na terceira forma de dívida, a matriz de devedor – credor é remetida para um plano de relacionamento entre a comunidade e os seus antepassados, na justa medida em que foram estes últimos que tornaram possível o desenvolvimento e a força da comunidade atual. Assim, a dívida para com os antepassados é proporcional ao poder da comunidade, o que no caso de uma comunidade muito importante, os seus antepassados, por serem elevados ao estatuto de deuses, a dívida para com estes assume ordens de grandeza muito significativa.

De acordo com Nietzsche (2004), quer tenha sido pela via pacífica ou pela via conflituosa, pela universalização de culturas, línguas ou crenças, ou pelas guerras ou conflitos entre povos, deram-se fusões de culturas que entretanto cresceram ao ponto de universalizarem os deuses, processo que culmina com a criação de uma entidade única e universal, credor de uma dívida tão grande que se revela impagável: Deus.

A quarta forma de dívida é a dívida moral, diferente da dívida religiosa. Enquanto a dívida religiosa que se tem vindo a caracterizar é uma dívida externa ao indivíduo, a dívida moral é entendida a partir da interiorização do sentimento de dever. A dívida moral fica-se a dever, antes de mais, a processos de interiorização e de consciencialização individuais, numa espécie de assimilação do sentimento de dívida, em que o culpado ou devedor passa a ter consciência de que deve sofrer.

Conjugando a moralização da dívida religiosa com a consciencialização de dívida e culpa enraíza-se o sentimento de impossibilidade de pagamento da dívida e a impossibilidade de penitência. Apenas o advento do Deus cristão (Deus máximo até agora concebido pela humanidade) permitiu que a dívida fosse ganhando um estatuto moral, onde Deus, eternamente bom, é o injustiçado pelo devedor, eternamente devedor, pelo não pagamento da dívida.

Este fenómeno adquire tais proporções, segundo Nietzsche (2004), por existir no homem um prazer em sofrer e fazer sofrer, uma necessidade de crueldade nem que o alvo seja o próprio sujeito. Existe no homem a vontade de se sentir culpado e desprezível ao ponto de tornar a expiação impossível. Ao tão maltratar-se a si mesmo, o homem reinterpretou as categorias jurídicas de débito e crédito numa capa de moralidade cruel.

4 - A comunidade moral e a ordem moral

Assumindo a dimensão comunitária de dívida, importa, pois, ter bem presente o significado de comunidade moral e de ordem moral. De acordo com Buchanan (1986a), a comunidade moral é um conjunto pequeno de indivíduos onde há uma aceitação tácita das regras de sobrevivência. A comunidade moral geralmente está associada à família, embora seja extensível a uma pequena comunidade. A ligação é biológica porque os indivíduos possuem em geral algum laço de parentesco e a sobrevivência dos indivíduos está ligada à sobrevivência do grupo. As regras do grupo são aceites por tradição e estão na comunidade, intrinsecamente ligadas à sobrevivência.

A comunidade moral traduz, neste sentido, uma espécie de herança tribal, ainda existente nas sociedades modernas. As famílias possuem regras de conduta no sentido de se disciplinarem no trabalho e nas finanças domésticas de tal forma a evitar problemas futuros. Na comunidade moral, as regras de prudência fiscal tenderiam a prevalecer devido ao imediato imperativo de

sobrevivência biológica. Aliás, há neste tipo de grupo uma identificação cognitiva directa entre actos e responsabilidades que lhe estão associadas. A dívida feita por um pai de família, por princípio, vai ser paga pela família e os agentes que participam nessa comunidade moral sabem disso e identificam na dívida um resultado das suas acções, um custo que foi gerado pela mesma ou pelo “chefe” da casa.

A ordem moral é constituída pelo conjunto de comunidades morais. Na ordem moral, as pessoas compartilham códigos normalmente aceites que possibilitam, por seu lado, a interacção produtiva entre os agentes que pertencem a diferentes comunidades morais. As normas, valores e instituições que regem a ordem moral, seriam resultado de um longo processo de evolução cultural e não estariam directamente ligadas à sobrevivência biológica no sentido restrito.

A sociedade e o mercado são, em suma, o resultado da interacção complexa de indivíduos que estão inseridos dentro de comunidades morais (Buchanan, 1986). Esta interacção é regulamentada por normas morais e, posto isto, para se compreender a razão do surgimento e da legitimação de dívidas públicas explosivas, é prioritário entender o que pode alterar um conjunto de instituições pertencentes à ordem moral.

A defesa do património pessoal e familiar, de acordo com o ponto de vista de Buchanan (1986) possui raízes biológicas, isto é, a sobrevivência impõe a necessidade de autocontrole financeiro. Por outro lado, o descontrolo do gasto público ocorre devido ao rompimento de um código pertencente a uma ordem moral. Logo, o que sustenta a frugalidade dentro da família e do próprio indivíduo é qualitativamente diferente daquilo que fundamenta a frugalidade fiscal de um governo.³ - A evolução da forma da dívida – o caminho para uma genealogia da moral

5 – A dívida pública

Importa, portanto, partir para a caracterização de dívida pública, estabelecendo a sua comparação com a dívida privada, apresentando os seus aspectos morais e deontológicos, o seu significado prático e estatuto ético.

5.1 – Dívida pública versus dívida privada

Para Buchanan (1986a), a dívida pública tem a mesma essência da privada e, neste sentido, a prudência recomendada para o endividamento privado é extensível à esfera pública. Existe uma lógica elementar inerente ao processo permanente de endividamento. O contrato inerente à dívida constitui uma obrigação a ser liquidada mais tarde, ou seja, a dívida é um contrato em que uma pessoa física ou jurídica promete o pagamento de um montante de bens e serviços que serão comprados antecipadamente. Se o contrato foi feito para a compra de bens de consumo, isto é, bens que não gerarão nenhum fluxo de rendimento futuro, ocorrerá uma redução, no momento do fecho do contrato, do valor presente dos ativos do devedor. A dívida, neste nível analítico, é equivalente à depreciação ex ante de um dado montante do valor do capital.

A racionalidade da dívida pública é a mesma. Se à dívida pública correspondem, do outro lado, gastos com consumo, não haverá no futuro, acréscimo no ativo nacional que equipare o acréscimo da dívida. Segundo Buchanan (1986b, 1986c), mesmo se a dívida pública possui alguma legitimidade, por atender à procura da sociedade, deve-se considerar o valor presente da mesma. Isto é, ao incorrer num débito, o governo compromete o futuro e, ao fazer isso, deve levar em linha de conta a conveniência económica de tal contratação e os aspetos éticos implícitos à mesma. Por exemplo, uma dívida à qual corresponda um gasto com consumo supérfluo poderia não ser justificável do ponto de vista moral.

Se à dívida pública correspondem gastos com o consumo, então há uma redução no presente do “capital público”, sendo que capital público é todo o ativo que pertence formalmente ao governo, mas que na realidade é de todos os indivíduos que compõem a ordem moral ou sociedade. Neste sentido, Buchanan (1986b) sugere que seria mais adequado denominar o capital público de

fundo público. Os ativos devem gerar, enquanto capital, um fluxo de rendimento ou pode ser acrescido por meio de poupança governamental. Como norma de prudência fiscal, portanto, somente se deve enquadrar um gasto público como investimento em capital público se, e somente se, existe a possibilidade de se medir o fluxo de rendimento líquido de obrigações passíveis de serem criadas no futuro.

Logo, da mesma forma que o capital público pertence a todos os indivíduos que compõem a sociedade, a dívida pública é também da sociedade; não existe algo que possamos denominar por dívida do governo, a rigor. A dívida pública é nossa, do público em geral.

5.2 - Aspetos morais e deontológicos da dívida pública

Relativamente aos aspetos morais deontológicos implícitos à contratação de uma dívida pública, e de acordo com Buchanan (1996), podem ser considerados os seguintes: 1) a dívida pública representa uma escolha feita por uma geração e que possui impacto sobre o bem-estar das gerações futuras e 2) a dívida corresponde uma escolha feita por terceiros (a geração presente escolhe pelas gerações que surgirão no futuro).

Relativamente ao impacto da dívida pública sobre o bem-estar da geração presente e futura, depende do tipo de gasto que é realizado a partir da emissão de títulos do governo. Caso a dívida corresponda investimento e, portanto, um fluxo futuro de rendimento, o impacto sobre o bem-estar é distinto daquele que surgiria de uma dívida gerada para consumo improdutivo. Os investimentos do governo podem, dependendo da relação entre a taxa de juro e taxa de crescimento, aumentar o stock de capital e em consequência, as gerações futuras poderão até mesmo desfrutar de maior consumo. Neste sentido, se a dívida não corresponde uma queda do bem-estar das gerações futuras, ela não representa, portanto, um problema moral. A transferência de benefícios para o futuro, caso se parta de uma racionalidade hedonista, é um bem, não um mal.

Contudo, este argumento pode ser falacioso, pois na verdade, do ponto de vista dinâmico, uma dívida pública pode entrar numa trajetória que se torne incontrolável e o problema moral volta a ser colocado. No caso de uma trajetória incontrolável da dívida, as gerações presentes sistematicamente transferem o ónus da dívida para as gerações futuras. O problema da dívida pública e, principalmente, da dívida incontrolável, residiria numa falha de racionalidade trivial. No caso de uma comunidade moral, como uma família, a dívida privada representa um custo imediato. No caso da dívida pública, o horizonte é infinito. Buchanan (1996) afirma que a dívida pública e a dívida privada possuem a mesma natureza; o problema implícito ao segundo tipo de dívida e que neste sentido as diferencia, está na percepção cognitiva da dívida pública enquanto passivo do público em geral. Não existe dívida pública ou dívida do governo, mas sim dívida da sociedade.

Na medida em que as gerações futuras herdarem passivo público, emerge a dimensão moral da dívida. A transferência de um mal não é desejável caso se suponha que os indivíduos queiram sempre aumentar o seu bem-estar.

Em relação ao segundo tipo de argumento moral, se a dívida é uma escolha feita por terceiros e que possui impacto sobre o bem-estar de terceiros, então a decisão de criação de tal passivo implica também um problema de ordem moral. No entanto, deste ponto de vista, a argumentação é mais frágil. Na comunidade moral típica, a família, os pais, tomam as decisões pelas gerações futuras, decisões que afetarão o bem-estar das mesmas. Isto é perfeitamente admissível, do ponto de vista moral, dado que as gerações futuras ainda enquanto jovens ou crianças sem autonomia, não decidem por conta própria. Logo, isto não encerra nenhuma imoralidade. No entanto, na ordem moral, isto é, na sociedade como um todo, esse argumento dificilmente se aplica. A dívida pública, se tem algum impacto negativo sobre o bem-estar das gerações futuras, corresponde a uma escolha das gerações presentes que nem refletem à priori alguma moral altruísta.

5.3 - O significado prático da dívida soberana

As crises económicas e financeiras em diversos países de várias regiões do mundo e a dívida insustentável de diversos países em desenvolvimento apontam para o problema praticamente urgente de endividamento excessivo. Perante elevados níveis de endividamento, os governos soberanos ficam limitados na sua capacidade de prestar os serviços sociais adequados e a promoção do bem-estar aos seus cidadãos. Acresce a estes fatores o fato de que as reestruturações destas dívidas são processos lentos, que levam a um aumento de assimetrias internas na distribuição da riqueza, que impedem ou restringem os investimentos estruturais a médio e a longo prazo levam e a um sentimento de injustiça junto das populações destes países endividados. Dá-se um condicionamento das políticas nacionais às diretrizes internacionais promovidas pelas entidades credoras, verificando-se uma notória perda de autonomia.

Neste seguimento, tem-se assistido a um crescente reconhecimento público destes problemas, e cada vez mais movimentos populares têm pressionado os governos e as instituições financeiras, alvo destas medidas restritivas, na busca de melhores soluções para a crise da dívida pública. Destas iniciativas, tem-se verificado alguns resultados, como o caso dos países pobres altamente endividados que se têm centrado sobre a definição de níveis de dívida sustentáveis para esses mesmos países e a conceção de políticas que não façam disparar o valor da dívida.

Verificam-se ainda a existência de outras propostas, como acordos institucionais que têm procurado meios de distinguir entre as dívidas para as quais os credores merecem o reembolso total daqueles empréstimos ou que analisam a possibilidade de um perdão parcial ou total de dívida no caso de as economias desses países serem demasiado frágeis para que os credores possam recuperar o que emprestaram. Outras abordagens traduzem-se numa revisão contratual de crises de dívida soberana, em que são introduzidas novas cláusulas em contractos de títulos, por forma a permitir a sua mais rápida e fácil reestruturação e cumprimento.

Os méritos destes programas e das propostas para lidar com a dívida soberana têm sido alvos de muita discórdia e acesa discussão. Enquanto as discordâncias sobre políticas e práticas quanto à melhor forma de lidar com a dívida, são por vezes puramente empíricas, podendo assistir-se a defensores de posições opostas a diferir apenas sobre o melhor meio para alcançar objetivos comuns, a intensidade do debate sobre a dívida e a retórica com que são muitas vezes conduzidos esses debates sugerem que estas discussões podem estar enraizadas em discordâncias mais profundas e a remeterem-nos para valores, moral e ética.

5.4 - O estatuto ético da dívida

Se em pontos anteriores do presente estudo houve a oportunidade de analisar a origem do conceito de dívida e a sua evolução a par com o desenvolvimento do homem e da comunidade e das inter-relações, é agora pertinente perceber no atual contexto o significado ético de dívida. Assumindo um valor mensurável, objetivo e concreto, pode-se argumentar que “A” tem uma dívida para com “B” quando “B” proporcionou alguns benefícios a “A” e afirmou a pretensão de ser reembolsado. Obviamente, que o simples facto de “B” afirmar que lhe é devido um reembolso de algo não é suficiente para mostrar que “A” está em dívida com “B”. Pode ser necessário definir em termos de dívida, se as reivindicações são eticamente válidas. Ou seja, “A” tem uma dívida para “B” somente se “B” tem uma reivindicação moralmente válida para o reembolso de “A”.

De considerações éticas dependerá também a validade jurídica. Existirão muitos contextos em que aqueles que têm reivindicações legalmente válidas se apresentam com falta de argumentos eticamente válidos e outros contextos em que aqueles que não têm obrigações juridicamente válidas para reembolso têm, no entanto, obrigações eticamente válidas para esse reembolso. Tradicionalmente, os conflitos entre reivindicações legalmente válidas e as obrigações

eticamente válidas são mais pronunciados quando o sistema legal é injusto ou onde contenha muitas "lacunas".

De acordo com Barry (2006), podemos distinguir diferentes estados éticos para os diferentes tipos de dívida. No primeiro nível, pode ser feita uma distinção entre as dívidas em que o devedor tenha uma obrigação ética de pagar e as dívidas que o devedor não tem obrigação ética de reembolsar. Pode acontecer que exista uma incapacidade de honrar algumas obrigações. Essas dívidas sobre as quais o devedor tem uma obrigação ética de reembolsar, podem-se distinguir entre aquelas dívidas que o agente devedor deve pagar e as dívidas que o agente devedor, no entanto, não deve pagar. Da mesma forma, o facto de que alguns devedores não terem a obrigação ética de pagar uma dívida não significa que eles não devem pagá-la. Entre essas dívidas que o devedor não tem obrigação de reembolsar, pode-se fazer uma distinção entre as dívidas que o devedor deve, no entanto, para pagar, as dívidas que o devedor pode permissivamente não pagar e as dívidas que o devedor não deveria pagar.

Para Barry (2006), colocando o ónus da questão no credor, pode-se segmentar as dívidas entre as que o credor da dívida deveria (em parte ou totalmente) "perdoar", as dívidas para as quais o credor poderia oferecer permissividade no reembolso e as dívidas para os quais o credor deveria exigir o reembolso integral.

Finalmente, é possível distinguir o estatuto ético de uma dívida do estatuto ética das reivindicações específicas sobre as condições em que o devedor é obrigado a pagar (Barry, 2006). Isto é, pode ser feita uma distinção entre a obrigação geral de pagar uma dívida e uma obrigação específica de pagá-la em determinadas condições (de acordo com um calendário particular). Pode ser tentador pensar que essa distinção não é importante, pois quando a dívida não ocorre como inicialmente previsto, o contrato tipicamente estipula o cronograma em que deve ser reembolsada. Na medida em que há uma reivindicação eticamente válida para o reembolso da dívida, não deve ser exigido o seu pagamento, ou não é eticamente válido, o seu reembolso nos termos em que foi contraída a dívida. Contudo, isto parece ser intuitivamente improvável.

Exemplo 1: Supondo que "A" recebe livremente recursos de "B" e irá reembolsá-lo em parcelas mensais ao longo do ano seguinte. Devido a um acidente "A" fica incapaz de trabalhar por um período de seis meses, após o qual retoma o seu trabalho auferindo um salário do mesmo nível anterior ao acidente. Se durante o período de incapacitação "A" ficar com o calendário de pagamento estipulado no acordo inicial, não será capaz de pagar a terapia física e pagar por outras necessidades básicas, o que elevará o risco de que nunca fique suficientemente reabilitado para retomar o trabalho. Parece plausível afirmar que o simples facto de que a lesão de "A" não o protege de "B" reivindicar um reembolso. No entanto, pode não ser plausível afirmar que "A" não é obrigado a reembolsar "B" de acordo com o cronograma original.

Estas considerações são relevantes para avaliar as questões que frequentemente surgem no contexto da dívida. Quando algum agente é incapaz de manter os pagamentos, normalmente é esperado que pelo menos continue a pagar os juros devidos sobre o valor. Isto significa que, na medida em que se revela incapaz de pagar de acordo com a calendarização do empréstimo, a totalidade do montante da dívida vai crescer.

A alegação de que o credor exige o reembolso total torna-se, assim, ambígua, uma vez que pode-se estar a referir que o valor de empréstimo é o empréstimo mais os juros anexado a cada pagamento mensal, tal como estipulado no acordo inicial ou pode-se referir ao empréstimo principal mais juros sobre pagamentos mensais estipulados no acordo original, e ainda quaisquer pagamentos de juros adicionais que surjam porque o devedor não cumprir a sua obrigações mensais. Se acreditarmos que há fortes razões para existirem divergências do cronograma de pagamento estipulado, ou forte propensão para que o mesmo não venha a ser cumprido, então podemos considerar que os credores não tinham pretensões de ver cumprida a dívida, mas tinham sim um interesse adicional no valor acrescido a pagar pelo devedor pela incapacidade de cumprir os seus pagamentos mensais.

As razões para modificar as condições em que são reivindicados os reembolsos podem parecer muito mais decisivas, quando, ao contrário do exemplo, o comportamento do credor adversamente afeta o devedor de tal forma que é muito mais difícil para este satisfazer o pagamento das suas obrigações.

Exemplo 2: Supondo que alguns países muito ricos e poderosos “X” fornecem empréstimos a um país fraco e pobre país “Z” durante um determinado período de tempo “T1”. No decorrer deste período de tempo “T1”, os países “X” decidem aumentar as taxas de juros em resposta a temores sobre a inflação nas suas próprias economias. Dado o impacto das suas economias na economia mundial, esta decisão faz afetar o custo dos empréstimos a nível global. Os países pobres como o país “Z” vão arrastar a sua dívida, pedindo novos empréstimos para fazer face às anteriores obrigações de dívida, aumentando o custo dos empréstimos, tornando-se extremamente difícil para estes pagarem as suas dívidas, incluindo a dívidas aos países “X”. Desta forma, o país “Z” não consegue cumprir os seus pagamentos mensais para com os países “X” durante o período de tempo “T1” e a sua dívida cresce.

Nestes casos em que as decisões de um agente prejudicam grandemente as capacidades dos outros agentes conseguirem pagar, pode-se argumentar que isso invalida a reivindicação ética de exigir o pagamento conforme acordado. Noutros casos pode-se considerar a validade do empréstimo original, mas esperar que o comportamento do agente que fez o empréstimo não invalide os termos originais em que é exigido o reembolso.

5. Conclusões e pistas para investigações futuras

Conforme referido anteriormente, o problema da moral relacionada com a dívida pública remete-nos para o estudo da natureza dos processos de escolha que a geram. Neste sentido, se o Estado não é um maximizador do bem-estar social de forma sustentável, torna-se urgente o estudo de formas alternativas de tomadas de decisão, nomeadamente no incremento de uma cidadania participativa e de uma sociedade mais presente e atuante nas decisões que afetam o domínio público.

Uma sociedade mais bem-dotada de cidadãos conscientes e de instituições mais capazes nas suas ações é uma sociedade mais bem preparada para a autonomia de pensamento, de julgamento e de decisão sobre a causa pública.

Desta forma, sugere-se a realização de estudos em quatro âmbitos: 1) que visem os impactos de uma eventual redistribuição pela sociedade civil das responsabilidades do governo central em matéria de gestão orçamental, potencialmente propiciadora de contração de dívida soberana, como por exemplo a obrigatoriedade de referendar obras públicas ou parcerias público-privadas a partir de determinado montante, e 2) que analisem os impactos da proliferação de iniciativas locais e regionais que reforcem a mobilização da comunidade em movimentos de cidadania ativa, nomeadamente em prol da gestão de recursos financeiros públicos, como por exemplo, os orçamentos participativos, e 3) que projetem uma mais eficaz redistribuição dos recursos financeiros públicos, dotando as instâncias locais e regionais de maior autonomia política e administrativa e que conduzam a alterações estruturais na administração pública, como por exemplo o processo de regionalização e de descentralização de competências acompanhado de respetivo envelope financeiro, e por último, 4) que possam aferir a importância do incremento do empreendedorismo social e da criação de fontes alternativas de receita, por exemplo, por parte das organizações sem fins lucrativos ou do terceiro sector, cuja ação deverá ser complementar aos serviços públicos.

Referências bibliográficas

Barry, C. (2006). “Ethical Issues Relevant to Debt”. Ethics and International Affairs, Carnegie Council on Ethics and International Affairs

Buchanan, J. (1986a). "The moral dimension of debt financing." In Buchanan, J.M. Liberty, market and State. Nova York, New York University Press.

Buchanan, J. (1986b). "Public debt and capital formation." In Buchanan, J.M. Liberty, market and State. Nova York, New York University Press.

Buchanan, J. (1986c). "Debt, demos, and the welfare State." In Buchanan, J.M. Liberty, market and State. Nova York, New York University Press.

Gauchet, M. (1980). "A dívida do sentido e as raízes do Estado." in: CLASTRES, P. et al. Guerra, religião e poder. Lisboa: Edições 70, 1980.

Nietzsche, F. (2004). "Genealogia da Moral". São Paulo: Ed. Schwarcz, LTDA, Companhia das Letras.

Nietzsche, F. (2006). "Crepúsculo dos Ídolos". São Paulo: Ed. Schwarcz LTDA, Companhia das Letras.

DESENVOLVIMENTO DE QUADRO DE BICICLETA EM COMPÓSITO DE CARBONO

Fonseca, Maria^{1a}; Branco, Ana¹; Graça, João¹; Silva, Jorge²; Mendes, Rui²

1: Lynx Advanced Composites, Lda

<http://www.lynxcomposites.com>

1a - Instituto Superior D. Dinis / CISDOM

2: INEGI – Instituto de ciência e inovação em engenharia mecânica e engenharia industrial

<http://www.inegi.pt>

RESUMO: O presente trabalho é centrado no desenvolvimento e produção de um quadro, para uma bicicleta elétrica de montanha, em compósito de carbono. Para a produção do quadro são utilizadas duas técnicas de produção: “blow-molding” e “HP-IRTM – high pressure injection resin transfer molding”.

As duas técnicas diferenciam-se essencialmente no que diz respeito ao material que utilizam, a técnica de “blow molding” utiliza fibras de carbono previamente impregnadas com resina, por outro lado a técnica de HP-IRTM, utiliza fibras de carbono secas, tecidas em mangas, sendo a resina injetada posteriormente, durante o processo. Além disso, a primeira técnica tem uma componente manual significativa, uma vez que as camadas de pré-impregnados são depositadas camada a camada manualmente, e com extremo cuidado, ao passo que na segunda técnica, as fibras de carbono podem ser depositadas facilmente, permitindo-se a automatização do processo.

O processo de desenvolvimento do quadro iniciou-se com um desenho próprio do quadro (design inovador e apelativo), passando-se posteriormente para verificação de todas as dimensões normalizadas para as bicicletas de montanha, e escolha de materiais. Seguidamente, o quadro foi dividido em diferentes partes, para que cada uma fosse produzida pela técnica mais conveniente, tendo em conta restrições geométricas associadas ao processo por HP-IRTM.

Após desenho das ferramentas moldantes para cada uma das partes do quadro (foram identificadas 5 partes distintas), inicia-se o processo produtivo das mesmas.

O último estágio passa pela montagem de todas as partes, permitindo construir o quadro final.

PALAVRAS-CHAVE: Compósitos Carbono; Quadro para bicicleta elétrica de montanha (e-MTB); HP-IRTM (high pressure injection resin transfer moulding).

ABSTRACT: The present work focuses on the development and production of a carbon frame for an electric mountain bike (e-MTB). To produce the frame, it was used two different production techniques: “blow molding” and “HP-IRTM - high pressure injection resin transfer molding”.

Those two techniques differ essentially with respect to the used material, the blow molding technique uses carbon fibers previously impregnated with resin, on the other hand the HP-IRTM technique uses dry carbon fibers, woven into sleeves, and the resin is injected later, during the process. In addition, the first technique has a significant manual component, since the prepreg layers are deposited layer by layer manually, and with extreme care, whereas in the second technique, the carbon fibers can be deposited easily, allowing the process to be automatized.

The development of the frame began with its design (innovative and eye-catching design), and after all the standard dimensions verifications and all the technical requirements, for mountain bikes, it was proceeded

with the choice of materials, which is of extreme importance since the performance of the carbon frame depends strongly on the material. Subsequently, the frame was split into different parts (5 distinct parts): 3 to be produced by HP-IRTM and 3 through blow-molding.

After the production of the different parts, the frame is assembled, and some tests are performed (tests related to dimensions and calibrations).

KEYWORDS: Carbon composites; electric mountain bike frame (e-MTB); HP-IRTM (high pressure injection resin transfer moulding).

1. Introdução

A necessidade de um meio de transporte mais verde, saudável e mais barato, tem sido muito debatida nos últimos tempos. Por isso, a utilização de bicicletas tem vindo a aumentar fortemente, com especial ênfase para as bicicletas elétricas, devido ao melhoramento que vem dar à mobilidade urbana.

Crê-se que a procura por bicicletas elétricas aumente nos próximos anos, nomeadamente no segmento de bicicletas elétricas de montanha (e-MTB), dada a sua versatilidade, tanto como meio de transporte, como veículo de lazer e desporto.

O segmento de mercado das e-MTB é muito exigente, sendo que o utilizador procure não apenas um design inovador, mas também uma e-MTB que seja leve, com elevado conforto de condução, assim como seja resistente a elevados níveis de tensão. Assim, a escolha do material para a produção de uma e-MTB tornou-se um fator fulcral (do alumínio para os compósitos de carbono), assim como o seu processo produtivo.

É largamente conhecido que os componentes em compósitos de carbono para o ciclismo são produzidos essencialmente pela técnica tradicional de “blow-molding”, que depende fortemente de trabalho manual, resultando em cadências produtivas muito baixas, e muito dependentes do operador. Comparativamente, existe uma técnica que já começa a ser utilizada, e que permite a produção de peças de elevada qualidade e “performance”: o “high pressure injection resin transfer molding (HP-IRTM)”. Esta técnica de produção permite diminuir o trabalho manual, e por isso, aumentar a cadência de produção (Gardiner, 2015).

Uma das grandes diferenças entre as duas técnicas referidas, é no material que utilizam. A técnica por “blow-molding” utiliza materiais pré-impregnados (fibras de carbono que são previamente impregnadas com resina), e este é depositado à mão, camada a camada. Por outro lado, o HP-IRTM, utiliza fibras de carbono secas, sendo a resina injetada posteriormente.

1.1. Blow-molding

A técnica de produção de compósitos por *blow-molding* geralmente utiliza fibras pré-impregnadas com resinas em percentagens controladas e orientações de fibras bem definidas. Pretendendo-se produzir uma peça oca (tipo tubular), é necessário um mandril (em aço, ou outro material não metálico, como cera), que já deve estar revestido por uma manga plástica (ou outro material) desmoldante e resistente à temperatura, sendo o material empilhado por várias camadas de pré-impregnado, em cima do sistema mandril+manga.

Seguidamente, o conjunto (mandril+manga+pré-impregnado) é colocado na cavidade da ferramenta moldante, fechando-se de seguida o molde. O molde é então levado a uma estufa, sendo submetido a um ciclo com temperatura e humidade controladas. Neste processo é feita a polimerização da resina. Simultaneamente, é injetado ar no interior da manga, pressionando o pré-impregnado contra as paredes da cavidade do molde. Findo este processo, o molde é retirado da estufa, aberto e remove-se a peça final. Nos últimos anos, os fornecedores de pré-impregnados têm evoluído no sentido de as fibras serem conformadas em geometrias mais complexas e os sistemas de resinas conferirem curas rápidas de minutos para aumentar a

produção de componentes em grande escala. Os pré-impregnados tem validade típica de 1 ano dentro de uma arca congeladora a -18°C para a resina não degradar. (Scott, s.d.)

O processo produtivo por *blow molding* pode ser analisado na Figura 4. Hoje em dia, a maioria dos fabricantes de quadros utiliza este processo produtivo para a produção de quadros em compósito de carbono.

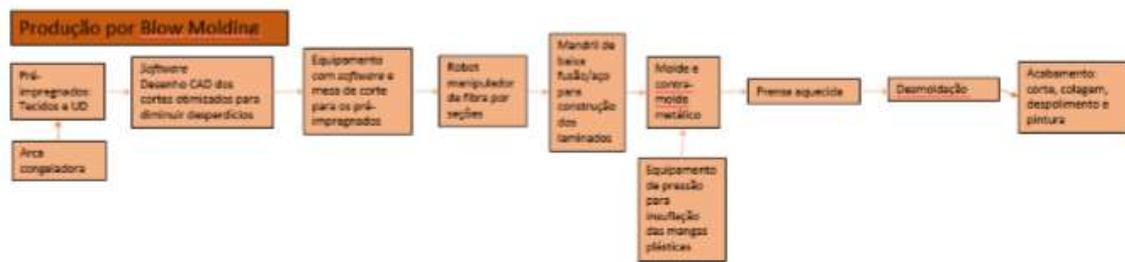


Figura 4 – Desenho esquemático do processo de produção por Blow-molding.

1.2. HP-IRTM

Na tecnologia de produção por RTM utilizam-se as fibras de carbono secas sob a forma de braids (mangas em fibra entrelaçadas) com direções preferenciais e tecidos secos unidirecionais, bidirecionais e multiaxiais. Tal como no processo anterior, pretendendo-se produzir peças ocas, deve-se utilizar um mandril (de aço ou outro material não metálico, como cera), sendo os tecidos ou braids de carbono depositadas sobre o mesmo. De salientar que, neste processo não há necessidade de existir manga para posterior insuflação de ar. De seguida, o conjunto (mandril+tecido) é colocado no molde e contramolde em aço ou alumínio, que contém as entradas e saídas de resina. Posteriormente, a resina é injetada no molde, seguindo-se a cura da resina numa estufa a temperatura e humidade controladas. Uma variante deste processo, é a utilização de alta pressão (HP-IRTM). Este processo está a ser desenvolvido essencialmente para aplicação na indústria automóvel. A pressão de injeção, neste caso, pode atingir os 100 bar, sendo necessário o desenvolvimento de material e equipamentos que permitam suportar tais pressões. Na seleção dos materiais, a resina deve ter baixa viscosidade para o fluxo de frente de resina molhar e avançar facilmente entre os filamentos de fibra. As fibras devem apresentar boa permeabilidade, por forma a facilitar a molhagem da fibra, este parâmetro é afetado com o aumento do número de camadas, ou seja, aumento da quantidade de fibra dentro da cavidade do molde. As vantagens do HP-IRTM em relação ao de baixa pressão centram-se no aumento da velocidade de injeção e da percentagem de fibra bem como na obtenção de laminados mais consolidados e com menos defeitos (e.g. bolhas de ar). Estas características conferem ao componente um elevado desempenho mecânico e maior leveza. (Chaudhari, et al.)

Na Figura 5 é apresentado um fluxograma para a produção por RTM (sendo a de por HP-IRTM idêntica).



Figura 5 - Desenho esquemático do processo de produção por RTM.

No presente trabalho pretende-se produzir um quadro em compósito para uma bicicleta elétrica de montanha (e-MTB) que utilize as duas técnicas de produção, uma vez que, devido a restrições

geométricas e operacionais, o quadro teve que ser dividido em 5 diferentes partes: 3 a serem produzidas segundo o processo de HP-IRTM e 2 a serem produzidas pelo processo de *blow-molding*.

2. Desenvolvimento do Design

O processo de desenvolvimento do design passou por diferentes fases. Numa primeira fase foi feito um levantamento dos quadros disponíveis do quadro; seguindo-se o levantamento das dimensões standard e típicas para as bicicletas de montanha; desenvolvimento do desenho do quadro; ajustes aos processos produtivos; desenho final.

Na Figura 6 e Figura 7 mostra-se a evolução do desenho do quadro, e a evolução do modelo 3D produzido, respetivamente, até chegar-se ao modelo final (que se encontra em produção).

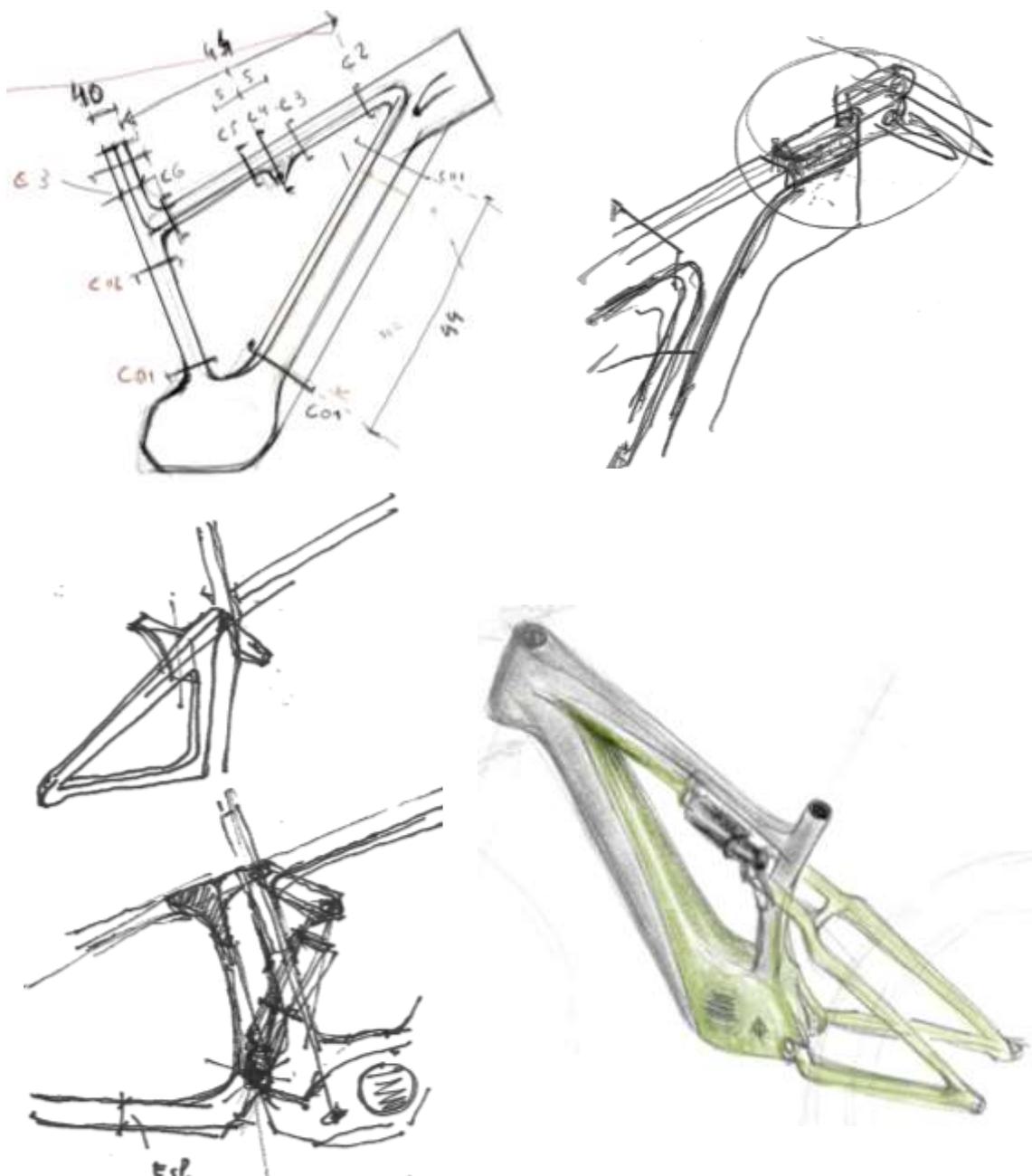


Figura 6 - Desenhos do desenvolvimento do design.



Figura 7 - Imagens 3D da evolução do design do quadro.

3. Procedimentos experimental

Tal como foi referido, o quadro e-MTB foi dividido em 5 diferentes partes: 3 a serem produzidas segundo o processo de HP-IRTM e 2 a serem produzidas pelo processo de *blow-molding* (como se mostra na Figura 8).

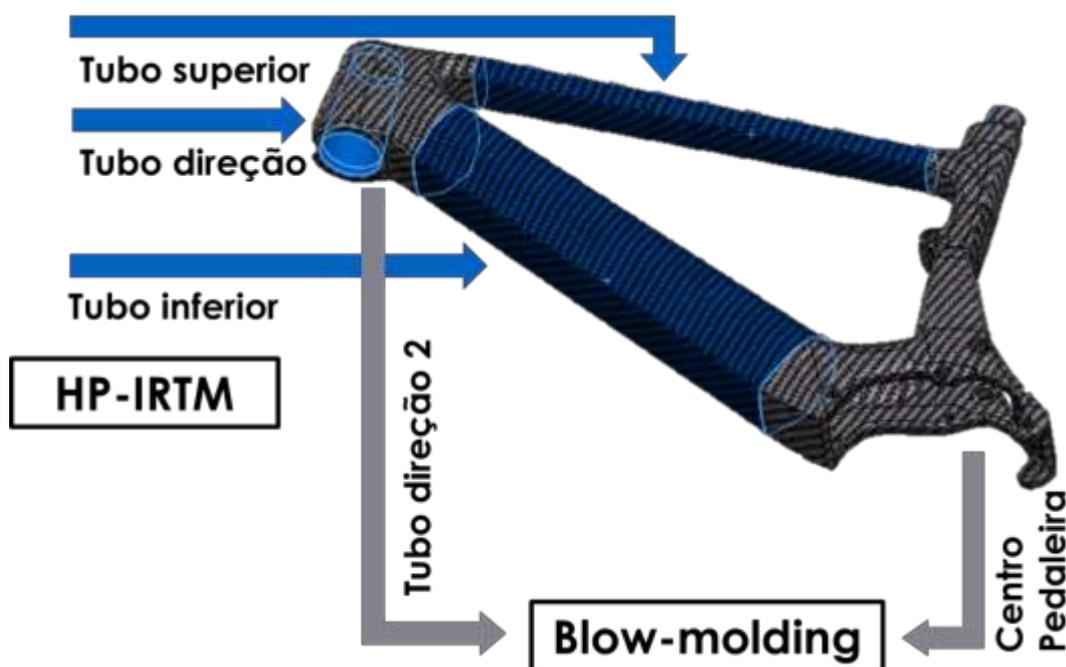


Figura 8 - Diferentes partes que constituem o quadro principal da e-MTB desenvolvido pela Lynx.

3.1. Ferramentas

Para a produção de cada uma das partes identificadas (tubo superior, tubo inferior, tubo de direção, tubo da forqueta e centro pedaleira) foram projetados e produzidos dois moldes: o primeiro, em alumínio, para a produção do maciço (de cera), e o segundo, em aço, para a produção da parte final. Foi ainda projetado e construído um gabarit de montagem para se proceder à montagem de todas as partes. Nas imagens da Figura 9 podem-se ver alguns exemplos dos moldes projetados.

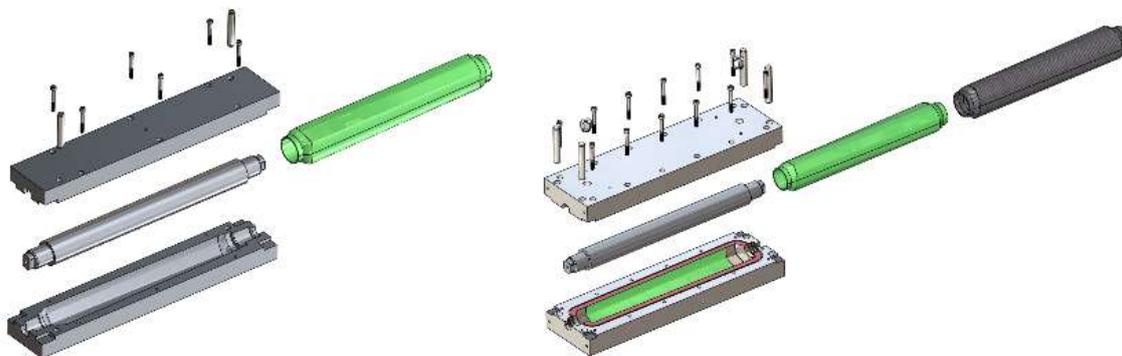


Figura 9 - Exemplos dos moldes projectados para o processamento das partes do quadro.

3.2. Materiais

Após uma pesquisa exaustiva por diferentes tipos de materiais compósitos que permitissem dar resposta às características finais do quadro que se pretende, foram selecionados: um pré-impregnado (para a processamento por *blow-molding*) e *braids* e tubos unidireccionais de fibra seca, para o processamento por HP-IRTM.

O pré-impregnado utilizado foi o GG380T/IMP503Z, da G. Angeloni; as *braids* e mangas unidireccionais (UD) foram adquiridas à empresa Eurocarbon. Foi escolhido um sistema de resina constituído por duas partes, SR 1710/SD 8824, da Sicomin, uma vez que permite a injeção da resina a temperatura ambiente e tem uma viscosidade de 130+/-20mPa, a 25°C.

Uma vez que as partes são ocas (tubulares), é necessário um macho fusível (para ser removido após cura da resina). O material escolhido foi cera, uma vez que é fácil de injetar e fácil de remover após cura do componente. A cera utilizada foi a da Paramelt, TDS Paracast FW 13070, que tem uma baixa contração (<5%) e permite um bom acabamento superficial do maciço (parâmetro importante, uma vez que este acabamento superficial irá influenciar o acabamento interior da peça final).

3.3. Equipamento de HP-IRTM

O processo de HP-IRTM necessita de equipamento específico, que é construído e modificado tendo em conta as próprias condições de processamento. Assim, para a injeção da resina, foi modificado o equipamento FindAut, por forma a ser possível atingir pressões superiores a 20bar, assim como controlar o fluxo dos dois componentes do sistema de resina utilizado. Existem 3 pontos de controlo no sistema, que permitem a monitorização da pressão dos dois componentes da resina, assim como a pressão da mistura de resina. Na Figura 10 mostram-se fotografias do equipamento utilizado.

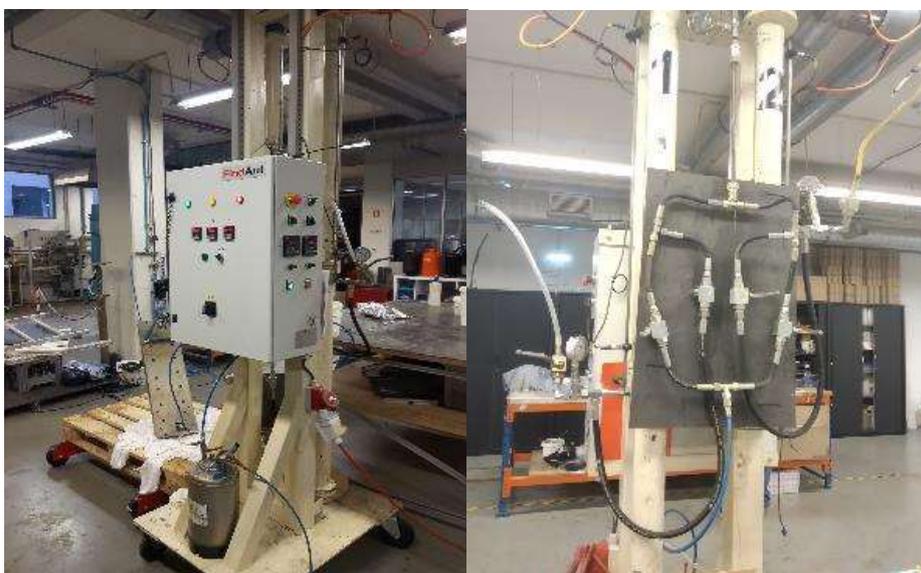


Figura 10 - Máquina de injeção de resina utilizada para a produção por HP-IRTM, e controlador.

Após injeção da resina, as peças são curadas numa câmara climática da Weiss Umwelttechnik, que permite o controlo da temperatura, tempo e humidade.

3.4. Condições de processamento

Começando pelo princípio do processo de produção, os parâmetros para injeção da resina tiveram que ser estudados por forma a ter-se um fluxo de injeção de resina devidamente apropriado, por forma a ter-se um maciço final homogéneo.

No processo de HP-IRTM, para a injeção da resina, dependendo da compactação que se consegue durante o “layup” e da geometria da peça, podem ser necessárias diferentes pressões. Contudo, para todas as peças, a resina é injetada a, pelo menos 20 bar, a temperatura ambiente.

Segue-se o ciclo de cura, que é efetuado a 40°C durante 24h (por causa da cera utilizada como maciço). Uma baixa temperatura de cura também permite uma menor distorção e uma menor concentração de tensões nos componentes finais.

Após a cura, as peças são submetidas a uma pós cura a 60°C, durante 6 h. É neste estágio que a cera é removida.

Para as peças que são produzidas por “blow-molding”, o maciço de cera é produzido da mesma forma, sendo depois colocada uma manga polimérica (revestindo a totalidade do maciço), sendo posteriormente enrolado o pré-impregnadas à volta do sistema cera+manga. Segue-se a

colocação do sistema cera+manga+pré-impregnado nas cavidades do molde. Após fecho do mesmo, este é colocado numa câmara climática a 90°C durante pelo menos 16h, dependendo da dimensão do molde. Durante este processo é insuflado ar no interior da manga, fazendo com que o pré-impregnado seja empurrado contra a parede do molde.

No final, o molde é aberto e retira-se a parte final.

4. Resultados / Discussão

Após remoção das peças, foi possível verificar que, apesar das duas técnicas de processamento permitiram obter peças com acabamento finais interessantes, as peças produzidas por HP-IRTM acabaram por ter um acabamento superficial melhor, isto porque ao utilizar-se braids, estas permitem que não existam cortes ou discontinuidades, além de que a resina injetada a elevada pressão, contra as paredes metálicas do molde, permite obter uma superfície com um acabamento suave.

As peças obtidas por “blow-molding”, apesar de terem no final um acabamento superficial de menor qualidade, continua a ser a melhor opção para peças com geometrias mais complexas, uma vez que a técnica de HP-IRTM apenas permite ser utilizada para partes com espessuras constantes, e com geometrias simples, como planas e/ou cilíndricas.

Nas Figura 11 e 9 são mostradas fotografias de algumas peças do quadro produzidas por HP-IRTM e por “blow-molding”, respetivamente.



Figura 11 - Partes produzidas por HP-IRTM (tubo inferior e tubo superior).



Figura 12 - Partes produzidas por Blow-Molding (tubo de direção e centro de pedaleira).

No final, as peças são assembladas num gabarit de montagem, obtendo-se o quadro final, que pode ser visto na Figura 13.



Figura 13 - Quadro Lynx, montado.

5. Conclusão

Foi possível desenvolver um quadro para uma bicicleta elétrica de montanha (e-MTB) desde a conceção de um design próprio, até à sua assemblagem. Como o design do quadro contemplava uma geometria complexa, foi decidido dividir o quadro em 5 diferentes partes, sendo 3 delas produzidas pela técnica de HP-IRTM, e as outras duas, mais complexas, por “blow-molding”.

Agradecimentos

Maria Fonseca, Ana Branco e João Graça gostariam de agradecer ao Centro 2020, Portugal 2020 e à European Commission, pelo cofinanciamento do projecto LYNX e-MTB (nº23947)

Cofinanciado por:



Referências

Chaudhari, R. (2013). Characterization of high-pressure resin transfer molding process variants for manufacturing high-performance composites (Ph. D. Thesis). Faculty of Mechanical Engineering of the Karlsruhe Institute of Technology.

Scott, s.d. (2013). The carbon Experts. <http://carbonexperts.scott-sports.com/en/index.html>

Gardiner, G. (2015). The rise of HP-RTM. www.compositesworld.com.

FEDERALISMO E INTEGRAÇÃO EUROPEIA: REINTERPRETAÇÃO DE TRÊS PROPOSTAS POLÍTICAS

Vicente, Paulo Carvalho

Instituto Superior D. Dinis / CISDOM

Observare – Observatório de Relações Exteriores da Universidade Autónoma de Lisboa

RESUMO: O federalismo europeu foi desde sempre um tema que suscitou grande controvérsia precisamente porque para muitos não passa de uma utopia. Mais importante é antes identificar traços desse federalismo nas instituições, nos projetos, na própria dinâmica comunitária diária. Na primeira parte do artigo fazemos algumas considerações genéricas em torno do federalismo, que é antes de mais uma ideia à volta da qual se enunciam alguns princípios e características fazendo de seguida a ponte para o federalismo europeu. Este serviu de *élan* aos pais fundadores da integração europeia do pós-guerra e continuou a merecer reflexões de vários protagonistas políticos ao longo do processo. Na segunda parte do artigo revisitamos as propostas políticas de Joschka Fischer, Jacques Chirac e David Miliband, produzidas respetivamente no início do século e rumo ao Tratado de Nice e de uma nova liderança política no Reino Unido e aprovação do Tratado de Lisboa. Ao ponderarmos nas posições do eixo franco-alemão-inglês são bem perceptíveis as diferenças de conceção do futuro da União Europeia e de permeio se vai revelando qual o papel do federalismo, ora mais atuante para uns, ora mais ténue para outros.

PALAVRAS-CHAVE: Federalismo; Integração europeia; Instituições políticas; Estado; Poder modelo.

Federalism and European integration: reinterpretation of three political proposals

ABSTRACT: European federalism has always been an issue that aroused huge controversy because many see it as nothing more than a utopia. The most striking task is the identification of traces of that federalism in the institutions, projects, and in the community daily dynamics. In the first part of the article we make some generic considerations regarding federalism, that is first of all an idea around which some principles and characteristics are embodied and then making the transition for the European federalism. This idea served as an *élan* for the founding fathers of European integration in the post-war and several political leaders continue the reflexions on that topic throughout the process. In the second part of the article we revisit the political proposals of Joschka Fischer, Jacques Chirac and David Miliband, produced respectively in the beginning of the century and towards the Treaty of Nice and a new political leadership in the United Kingdom and the approval of the Treaty of Lisbon. Considering the positions of the French-German-English axis it is very noticeable the differences of conception regarding the future of the European Union and at some point is revealed the role of federalism, sometimes more active for some, sometimes more tenuous for others.

KEYWORDS: Federalism; European integration; Political institutions; State; Model power.

1. Introdução

Após a Segunda Guerra Mundial, a Europa encontrava-se dilacerada, dividida e a viver uma crise económica com contornos dramáticos. O impacto do Plano Marshall (1947) foi muito importante para revigorar as economias nacionais, porém, a ação concertada de ilustres europeus que comungaram da necessidade de se forjar uma «solidariedade de facto» incentivará a criação de instituições supranacionais, procurando a Europa dois desígnios ambicionados por membros da resistência europeia: a paz e a prosperidade.

A formação dos *Estados Unidos da Europa* constituiu uma ideia aliciante que alimentou o espírito de federalistas europeus, de Robert Schuman a Altiero Spinelli, passando por Alcide de Gasperi, Konrad Adenauer a Paul-Henri Spaak até a Jean Monnet. Mas são várias as cambiantes e os progressos na unificação europeia, nem sempre lineares e conjunturalmente determinados, o que dificulta uma resposta unívoca quanto ao modelo de integração privilegiado.

Este texto pretende contribuir para uma melhor interpretação do federalismo e seu significado político enquanto teoria de integração a que o projeto europeu ora se aproximou ora se afastou, bem como algumas posições de líderes políticos do início do novo século quanto ao modelo político mais consentâneo e/ou favorável para o futuro da União Europeia (UE).

2. Federalismo: breve apresentação

A ideia federal tem a sua origem na Bíblia. Com efeito, o primeiro uso do termo teve propósitos teológicos, para definir a relação entre homem e Deus descrito na Bíblia, a qual, por sua vez, deu forma à ideia da relação contratual (ou federal) entre indivíduos e famílias lidando com a formação de um corpo político e entre corpos políticos lidando com a criação de entidades políticas compostas. As aplicações políticas do uso teológico deram origem à transformação do termo “federal” num conceito político explícito.

O federalismo é o resultado da combinação dos princípios de *self-rule* e de *shared rule* (Elazar, 1991: XII), ou seja, a combinação de uma esfera de auto-governo com uma outra esfera de atuação conjunta, ou partilhada, com os demais componentes do sistema federal. Assim, a questão da determinação das competências de atuação para cada um dos níveis de intervenção, isto é, a repartição vertical de competências, revela-se um ponto nevrálgico nos sistemas de moldura federal.

Em sentido lato, o federalismo envolve a ligação de indivíduos, grupos e entidades políticas em união última e limitada de tal maneira que procura a busca energética dos fins comuns enquanto que mantém as integridades respetivas de todos os partidos. Como princípio político, o federalismo tem a ver com a difusão constitucional do poder de tal forma que os elementos constituintes num arranjo federal partilham os processos políticos e administração comuns por direito enquanto que as atividades do governo comum são conduzidos de tal maneira para manter as suas integridades respetivas. Os sistemas federais fazem isto pela distribuição constitucional de poder pelos corpos gerais e constituintes de uma maneira desenhada para proteger a existência e autoridade de todos. Num sistema federal, as políticas elementares são feitas e implementadas através da negociação de modo que todos podem partilhar nos processos de execução e elaboração de decisão no sistema.

Uma federação é uma entidade composta por fortes unidades constituintes (os estados) e um forte governo geral (federal), cada qual possuindo poderes delegados pelos indivíduos e a quem foi dado poderes para lidar diretamente com a cidadania no exercício de tais poderes.

A essência do federalismo não é para ser encontrada num número particular de instituições, mas na institucionalização de relações particulares dos participantes na vida política. Consequentemente, o federalismo é um fenómeno que concede muitas opções para a organização da autoridade política e poder; à medida que as próprias relações são criadas, uma ampla variedade de estruturas políticas podem ser desenvolvidas, sendo com efeito consistentes com princípios federais.

A grande força do federalismo (incluindo a ideia federal e as estruturas e processos que derivam daí) assenta na sua flexibilidade (ou capacidade de adaptação), mas tal torna o federalismo de difícil discussão no plano teórico. Mesmo o argumento que o federalismo é particularmente flexível vai contra muita da discussão convencional do assunto, o qual, no alcance que foca numa compreensão jurídica do federalismo, enfatiza frequentemente divisões rígidas de poder. Apesar de determinados sistemas federais serem inflexíveis, o princípio federal tem sido empregue com sucesso de formas muito diferentes, sob várias circunstâncias, justificando facilmente a reivindicação da flexibilidade mesmo que pareça complicar a construção da teoria. A flexibilidade joga com a ambiguidade, a qual tem grandes vantagens operacionais mesmo criando severos problemas teóricos.

Uma das características do federalismo é a sua aspiração e propósito de simultaneamente gerar e manter quer a unidade quer a diversidade (Wildavsky, 1967). A diversidade é manifestada através da nacionalidade ou fatores étnicos, religiosos, ideológicos, sociais e de interesse que podem ou não ganhar expressão política. Unidades consolidadas procuram despolitizar ou limitar cuidadosamente os efeitos políticos da diversidade, relegando manifestações de diversidade para outras esferas. A unidade federal, por outro lado, não é somente confortável com a expressão política da diversidade, mas é desde as suas origens um meio para acomodar a diversidade como um elemento legítimo na entidade política. Assim, as entidades políticas consolidadas podem ser diversas, mas, para elas, a diversidade não é considerada desejável *per se*, mesmo que a realidade exija a sua reconciliação no corpo político. A questão mantém-se aberta para que novos tipos ou combinações de diversidade são compatíveis com a unidade federal e quais não são (Riker, 1964).

O argumento federal é o de que o pluralismo pode na verdade ser um guardião da liberdade, mas não pode ser confiado por si próprio a menos que adequadamente institucionalizado no plano constitucional.

Todas as formas de federalismo começam com a assumpção de que o governo de alguma forma é necessário e que o desenvolvimento do governo efetivo é uma tarefa humana maior. A este respeito, as teorias federalistas são realísticas. O outro “dado” do federalismo é o de que os homens nascem livres e que o bom governo deve ser estabelecido num quadro de máxima liberdade humana. A tarefa dos constitucionalistas é a de desenvolver um regime no qual as pessoas vejam garantidas a liberdade, todavia reconhecendo e permitindo uma forma de governo nos seus aspetos coercivos. A combinação de fins – liberdade, participação (ou cidadania) e governo – e a relação entre eles é uma das características definidoras dos sistemas federais (Elazar, 2006:91).

A alternativa federalista insiste que nem os governos nem os Estados são soberanos como tal – a soberania política reside nas pessoas que delegam poderes através de dispositivos constitucionais numa base limitada a diferentes governos tal como vê ser conveniente. Assim, as questões de soberania estão subordinadas a questões de constitucionalidade, utilidade e propriedade e nenhum Estado pode existir por si próprio. Num mundo crescentemente interdependente e complexo, onde o primeiro princípio de soberania do Estado, designadamente o de que o Estado soberano tem o direito e poder de ser o único determinante do seu destino, é claramente insustentável, mesmo no caso das superpotências, para não falar dos mini Estados, não surpreende que os dispositivos federais se estejam a espalhar em número e variedade, num esforço para substituir, mitigar ou contrabalançar o sistema existente (Elazar, 2006:231). Idêntico raciocínio é partilhado por Michael Burgess quando defende que o federalismo – como uma função do imperativo de reajuste das prioridades nacionais – é apenas uma resposta estrutural e organizacional às circunstâncias inescapáveis da mudança internacional (Burgess, 2000:30).

A chave para se compreender a relação entre federalismo e integração europeia assenta na aproximação consistente de Monnet à federação, que permanece a fonte da controvérsia atualmente, especificamente, a crença de que forjando laços funcionais entre Estados numa

forma que não desafia diretamente a soberania nacional, a porta para a federação será gradualmente aberta. Estes laços funcionais eram primariamente atividades económicas e eles eram perfeitamente expressos na iniciativa da Comunidade Europeia do Carvão e do Aço (CECA). Esta nova forma de organização sectorial supranacional levaria à fundação da federação europeia e desenvolveria apenas lentamente o empenho das elites nacionais num processo de interesse económico mútuo. Estes benefícios concretos formariam gradualmente essa solidariedade crucial – o interesse comum – que Monnet acreditava ser indispensável para a remoção das barreiras físicas e morais. Desde a Declaração Schuman (1950), passando pelas sucessivas revisões do Tratado de Roma, o processo de integração europeia é frequentemente objeto de reflexões quanto à forma que se reveste o corpo político que é a União Europeia e assim foi de novo no dealbar do século.

3. Revisitação de três propostas para o futuro da União Europeia

Partindo de uma leitura prospetiva das consequências do alargamento, aceite nas suas vertentes de imperativo ético-estratégico e impulsionador de desenvolvimento e estabilidade no espaço europeu, o ministro dos Negócios Estrangeiros alemão, Joschka Fischer (1998-2005), avança com uma ideia de um tratado constitucional para uma Europa federal, assente num parlamento e num governo europeus. Para satisfação de muitas partes, o conceito de Estado-nação é preservado neste modelo, sendo avançada mesmo uma partilha explícita de competências que deve ser apoiada numa subsidiariedade constitucionalmente acordada. Para tranquilizar as inquietudes nascentes nos parlamentos nacionais, o órgão legislativo da Federação incorporaria duas câmaras, uma das quais composta por eleitos que fariam simultaneamente parte desses mesmos parlamentos. É preservado o papel central da Comissão Europeia, questionando-se, todavia, Fischer sobre se o papel do governo europeu não poderia ser cometido ao próprio Conselho (Fischer, 2000:47-59).

Para o incumbente Secretário de Estado dos Assuntos Europeus de Portugal, eis a tese que parece resultar do discurso de Fischer:

“consciente da impossibilidade de preservar, com alterações sensíveis, um modelo institucional que as teimosas resistências nacionais impedem que se converta num permanente eixo do poder comum dos que entendem dever constituir-se no centro da governabilidade da União do futuro, a escapatória óbvia é sair para a ruptura federal. Nesta residirá, pela força económica das coisas, pela força política do diferenciado peso diplomático-militar e pela realidade demográfica, o novo modelo de poder que, por outros meios, garantirá aos Estados centrais da União o prolongamento futuro da sua capacidade de gestão do processo integrador, sem terem de se sujeitar a cíclicos processos de negociação, sobre tudo e com todos. O estabelecimento de um «Tratado no seio do Tratado» é, desta forma, um modelo elegante de consagrar a nostalgia dos fundadores do acordo de Roma” (Costa, 2002: 244)

Isto é, o ministro alemão apresenta-nos uma proposta política para a União de inspiração neofederal.

Cerca de um mês e meio depois do marcante discurso de Fischer na Universidade Humboldt, o presidente francês, Jacques Chirac, apresenta uma proposta que tem a marca inevitável do modo particular como a França interpreta o seu próprio papel no cenário europeu e mundial. Ao retomar a ideia do «grupo pioneiro», o presidente Chirac comunga da nostalgia dos fundadores do Tratado de Roma expressa por Fischer, mas coloca-se, rapidamente, numa arquitetura institucional que se distingue, muito claramente, do modelo europeu do responsável alemão (Chirac, 2000:61-71). Chirac apresenta uma proposta intergovernamental, ou seja, diametralmente oposta à de Fischer.

Interpretando a visão de Chirac, Seixas da Costa salienta que

“o imperativo do avanço separado dos *like-minded* com a visão da França não passa, necessariamente, pela instituição de um novo Tratado. Trata-se de aproveitar à exaustão a flexibilidade dos mecanismos institucionais actuais e trabalhar fora deles, independente do quadro que a UE consagra, se e quando tal se revelar necessário à prossecução dos interesses do «grupo pioneiro», que não obrigatoriamente aos interesses da União. O desaparecimento ou enfraquecimento do papel da Comissão Europeia nas propostas francesas – que uma das opções de Fischer preserva no essencial – revela em que medida esta proposta aparece marcada por uma tendência de reforço do papel do Conselho, onde a diferenciação de poder entre os países de diferentes dimensões surge como a chave do sucesso funcional, erigido este a princípio essencial do modelo”. (Costa, 2002: 245-246)

O governo trabalhista britânico dirigido por Gordon Brown (2007-2010) tem que partilhar uma visão e estratégia para a Europa que, no entanto sempre cautelosa, não pode descolar-se de uma marca blairista. Tony Blair foi o mais europeísta dos líderes britânicos e Brown não pode demarcar-se daquela herança. Daí que se deva dar algum destaque ao primeiro discurso de fundo sobre a Europa do então ministro dos Negócios Estrangeiros (MNE) inglês, David Miliband. E que melhor ocasião do que no Colégio da Europa, em Bruges, onde em 1988 Margaret Thatcher se assumia como uma europeísta convicta e profundamente empenhada no projeto europeu. Miliband pronunciou o seu discurso em Novembro de 2007, com um título bastante revelador: «Europe 2030: model power not superpower»¹⁸.

Com uma proposta menos mediática e sem pretender fazer um exercício de futurologia, Miliband sugere como a União Europeia pode ajudar a moldar o mundo de 2030. Para o MNE inglês, as perspetivas e o potencial para o progresso humano nunca foram tão promissoras. Mas a prosperidade e segurança estão sob ameaça. O protecionismo procura quebrar o efeito da globalização em vez de a dirigir. O extremismo religioso alimenta o ódio e a divisão. A insegurança energética e as alterações climáticas mudam a ameaça para criar uma procura desenfreada de recursos. E os Estados párias e Estados falhados poderão alargar o alcance dos seus conflitos, cujos danos chegarão à Europa; estas ameaças concedem uma nova *raison d'être* para a União Europeia, na medida em que as negociações inacabadas da reforma interna para atualizar o modelo económico e social europeu não chegam para fazer frente às grandes questões, nem às esperanças e medos, dos cidadãos europeus. Os Estados-nação europeus (porque segundo Miliband é este o grande referencial da Europa) são demasiado pequenos para lidar individualmente com estes grandes problemas e a governança global é demasiado fraca. Assim, a UE pode ser pioneira e líder. O mercado único e os padrões em que assenta, as atrações para com a adesão e a legitimidade, a diversidade e presença política de 27 Estados-membros são grandes vantagens. Para Miliband, a UE não será nunca um superpoder, mas poderá ser um poder modelo de cooperação regional; para o sucesso, a UE deve estar aberta às ideias, ao comércio e às pessoas. Deve construir instituições e atividades comuns com os seus vizinhos. Deve ser uma União Ambiental tal como uma União Europeia e deve ser capaz de desdobrar *soft power* e *hard power* para promover a democracia e mediar conflitos para lá das suas fronteiras¹⁹.

A abertura dos mercados, a subsidiariedade, melhor regulação e alargamento estão mais

¹⁸David Miliband, «Europe 2030: model power not superpower». Discurso proferido no Colégio da Europa, em Bruges, no dia 15 de Novembro de 2007. Disponível em https://www.brugesgroup.com/images/media_centre/rebuttals/MilibandBrugesSpeech.pdf (acesso: 30 de Julho de 2018).

¹⁹Numa obra que recebeu alguma visibilidade, também em resultado do chumbo do Tratado Constitucional nesse mesmo ano, o analista inglês Mark Leonard chama a atenção para o poder transformador da Europa que, assente nos seus valores e ideias, está a refazer o mundo à imagem europeia. Um poder silencioso que permite encarar de frente os desafios da globalização e inspirador de uma nova e apaziguadora ordem mundial e que permite acreditar na realização de um «Novo Século Europeu» (Leonard, 2005).

próximos do vocabulário convencional do debate europeu do que os Estados Unidos da Europa, a centralização fiscal ou uma política industrial comum. A UE alargou-se, remodelou-se e abriu-se. E muito importante: “It is not and is not going to become a superstate. But neither is it destined to become a superpower”. Em boa verdade, o que Miliband quer dizer é que a União Europeia jamais será um Estado federal, perspectiva de integração nunca aceite pelas hostes britânicas. O Tratado de Lisboa significa, segundo Teresa de Sousa e na mesma linha de raciocínio, que a União decidiu abandonar por muitos anos a sua caminhada federal e consolidar um sistema de governo em que a maior fatia do poder ainda estará nas mãos dos Estados. Este tratado acaba por implicar transferências de soberania para o nível supranacional muito menos significativas do que aquelas que verdadeiramente aconteceram em Maastricht e com o euro (in *Público*, 24 de Outubro de 2007, p.47).

Para o MNE inglês, a UE não é nem nunca será um superpoder. Uma União de 27 ou mais Estados-nação não terá a velocidade desejada ou a base fiscal para dominar. De facto, segundo Miliband, “economically and demographically Europe will be less important in the world of 2050 than it was in the world of 1950”. Face a estes obstáculos, a UE tem a oportunidade de ser um poder modelo.

Para evitar um futuro de risco, em que poderão marcar presença conflitos, guerra, instabilidade e falta de segurança, Miliband entende que é preciso basear a geração europeia imediata em quatro princípios: 1) Uma Europa aberta ao mundo, ou seja, um poder modelo no século XXI deve ser aquele que olha a longo alcance. Os europeus devem manter-se abertos e recetivos – abertura ao comércio, às ideias e ao investimento. A integração de novas comunidades é igualmente vital, sendo necessário refletir sobre o problema das migrações: “We shall only tackle the root cause of migration – the poor economic prospects in neighbouring countries – if we continue to open up markets. That is why, on economic and social grounds, the cause against economic protectionism is overwhelming”; 2) Instituições e atividades partilhadas para ajudar a ultrapassar divisões religiosas, regionais e culturais, especialmente com o mundo islâmico. Não nos esqueçamos que a perspectiva de aderir ao clube europeu foi o motor que conduziu à democratização e transformação da Europa Central e de Leste. Como reconhecia Vaclav Havel, em Dezembro de 2002, “o alargamento é de longe a nossa mais poderosa ferramenta para a dilatação da estabilidade e prosperidade”. Para Miliband, aos países que caminham para a adesão – Turquia e Balcãs Ocidentais – deve ser-lhes dada a possibilidade para integrarem a União Europeia depois de cumpridos os critérios conhecidos. Nem todos os países estarão em condições de garantir a adesão plena à União ou mostram a vontade para aderir.

É preciso, segundo Miliband, avançar com a Política de Vizinhança Europeia e que a participação não é uma alternativa à adesão, devendo oferecer-se o acesso a todos os benefícios do mercado único. O primeiro passo seria a adesão de países vizinhos – especialmente a Rússia e a Ucrânia – à Organização Mundial de Comércio. O objetivo deverá ser o de uma zona de comércio livre multilateral à volta da nossa periferia – uma versão da European Free Trade Association que poderia gradualmente trazer os países do Magrebe, Médio Oriente e Europa de Leste em linha com o mercado único, não como uma alternativa à adesão, mas potencialmente como um passo nessa direção.

Miliband entende que é necessário criar mais atividades comuns para criar valores comuns para nos aproximarmos dos nossos vizinhos. Refere-se então ao reforço do programa ERASMUS (programa universitário para deslocação de estudantes) e propõe mesmo o objetivo de um terço, para 2030, das deslocações nesse programa para países para além das nossas fronteiras, incluindo aqueles do Médio Oriente e Norte de África; 3) A prevenção de conflitos, na medida em que um poder modelo deve ser o paladino da lei internacional e dos direitos humanos não apenas no plano interno mas igualmente no externo. De imediato nos ocorre a definição do estatuto do Kosovo e os perigos que poderá representar uma declaração unilateral de independência. De acordo com Miliband, a Europa está bem equipada para contribuir com uma resposta positiva às várias ameaças que pairam sobre este continente, nomeadamente o terrorismo. Para tal, a NATO continuará a ter um papel preponderante. O princípio da

Responsabilidade para Proteger, de que os 27 se devem munir, deve ser colocado no centro do sistema internacional. Devemos estar preparados para erguer compromissos feitos sob a alçada do Tratado de Não-Proliferação Nuclear e devemos conjugar esforços para o cumprimento de um Tratado de Comércio de Armas. O MNE inglês faz uma crítica severa à incapacidade europeia de mobilização para teatros de guerra do equipamento de auxílio necessário às forças militares – depreende-se o imperativo de reforço da PESD, como garante da capacidade da Europa em colocar efetivos e meios em vários países. Assim sendo, a UE deve ter uma palavra a dizer na resolução de conflitos, para além da NATO, a ONU e os Estados Unidos da América. Consequentemente, a Europa deve aumentar a sua capacidade para colocar forças de manutenção de paz no terreno enquanto parte crucial da cooperação e deve usar o seu poder e influência não apenas para resolver conflitos mas igualmente para os prevenir; 4) Uma União Ambiental, já que qualquer poder modelo do século XXI deve ser um poder de baixo carbono, tornando-se a União Europeia uma União Ambiental. Miliband é ambicioso quanto a este princípio e sugere que “as the European Central Bank regulates money supply for the eurozone, it is worth thinking whether the idea of a European Carbon Bank could in future set limits on the production of carbon across Europe”. Com efeito, a segurança ambiental, e não a segurança alimentar, constitui o desafio do futuro.

4. Notas finais

O debate em torno da classificação do objeto político que é a União Europeia entusiasmou desde sempre os cientistas políticos, mas em rigor essa não é a discussão que mais interessa aos cidadãos europeus. É, antes de mais, a dinâmica do projeto europeu que interessa avaliar. Para tal, continuam a vislumbrar-se tendências intergovernamentais e supranacionais no funcionamento das instituições europeias. No caso do Parlamento Europeu, o rumo para a federalização parece evidente (Vicente, 2014: 15-46).

Nas três propostas em apreço e não obstante o hiato de tempo que as separa, a que não é alheio a integração europeia que se projeta na sequência do Tratado de Nice na transição do século (Fischer e Chirac) e a emergência do Tratado de Lisboa a que se junta uma nova liderança britânica (Miliband), o tríptico alargamento/aprofundamento/acabamento surge ali plasmado com as suas inquietações: a simpatia pelo federalismo europeu no caso alemão e o reforço das instituições; o papel insubstituível dos Estados na construção europeia do lado francês; a dubiedade inglesa que pugna por um poder modelo da Europa e a rejeição em absoluto de um superestado. Se a história é reveladora de dinâmicas negociais não atávicas, não é menos verdade que o futuro revela vários desafios para a Europa, que Miliband desvela, e a sua resposta (ou a falta dela) determinará se a coesão política da UE resultará numa realidade e se será capaz de se transformar num verdadeiro ator político global (Conceição, 2016).

Referências bibliográficas

Burgess, M. (2000). *Federalism and European Union. The Building of Europe, 1950-2000*. London: Routledge.

Chirac, J. (2000). «A nossa Europa», discurso proferido perante o Bundestag, em Berlim, a 27 de Junho de 2000. *Política Internacional*. N.º22, vol.3 (Outono-Inverno): 61-71.

Conceição, E. da (2016). *O Futuro da União Europeia*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.

Costa, F. S. da (2002). *Diplomacia Europeia. Instituições, alargamento e o futuro da União*. Lisboa: Dom Quixote.

Elazar, D. J. (ed.) (1991). *Constitutional Design and Power-Sharing in the Post-Modern Epoch*.

New York: Lanham.

Elazar, D. J. (2006). *Exploring Federalism*. Tuscaloosa: University of Alabama Press.

Fischer, J. (2000). «Da confederação à Federação: reflexão sobre a finalidade da integração europeia», discurso proferido na Universidade de Humboldt, Berlim, em 12 de Maio de 2000. *Política Internacional*. N.º22, vol.3 (Outono-Inverno): 47-59.

Leonard, M. (2005). *Século XXI – a Europa em mudança*. Lisboa: Editorial Presença.

Miliband, D. (2007). «Europe 2030: model power not superpower». Discurso pronunciado em 15 de Novembro de 2007 no Colégio da Europa, Bruges. Disponível em https://www.brugesgroup.com/images/media_centre/rebuttals/MilibandBrugesSpeech.pdf (acesso: 30 de Julho de 2018).

Riker, W. H. (1964). *Federalism: Origin, Operation, Significance*. Boston: Little, Brown.

Sousa, T. de (2007). «Afinal ninguém quer sair, daí o champanhe», in *Público*, 24 de Outubro de 2007, p.47.

Vicente, P. C. (2014). «O reforço dos poderes do Parlamento Europeu no processo de integração. Desafios e consequências na federalização europeia». In Maria Fernanda Rollo, José Maria Brandão de Brito, Alice Cunha (coord.), *As Eleições para o Parlamento Europeu em Portugal*. Coimbra: Almedina, 15-46.

Wildavsky, A. (ed.) (1967). *American Federalism in Perspective*. Boston: Little, Brown.

ANÁLISE E GESTÃO DE COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS: O OPTOMETRISTA

Jesus, Pedro Tiago

Instituto Superior D. Dinis / CISDOM

RESUMO:

Este estudo visa determinar as competências necessárias ao desempenho da função optometrista numa organização dedicada à saúde visual (ótica). Para além das competências operacionais, o optometrista deve de ter competências comportamentais, pois este profissional está em contacto direto com os pacientes. Apesar das competências operacionais do optometrista serem conhecidas, as suas competências comportamentais não estão tão bem definidas. Quais são as competências comportamentais mais importantes para o bom desempenho do optometrista? Para responder a esta questão é proposta a hipótese: a inteligência emocional é uma base sólida para a elaboração de um portefólio de competências comportamentais referente à função optometrista: da noção inteligência emocional advém um conjunto de dez competências comportamentais. Este estudo vai concentrar-se nas seguintes: controlo emocional, gestão de *stress*, aptidões sociais, aptidões de comunicação, auto motivação e atitude positiva. Este trabalho permitiu verificar que, na organização estudada (Óptica Cunha Fonseca, pertencente ao grupo Institutoptico), os pacientes conhecem bem as competências operacionais do optometrista, ao considerarem-nas fundamentais para o seu desempenho. Também permitiu verificar que os mesmos pacientes consideram, de forma geral, que as competências comportamentais propostas são, ou fundamentais, ou muito relevantes, ou bastante relevantes. Desta forma, a hipótese em estudo é validada.

PALAVRAS-CHAVE:

Competências, Optometria, Inteligência, Emoções, Inteligência Emocional.

ANALYSIS AND MANAGEMENT OF COMPORTAMENTAL SKILLS: THE OPTOMETRIST

ABSTRACT:

This study aims to study the optometrists skills needed for his performance on a visual health organization (optics). In addition to the operational skills, the optometrist must have behavioural skills, because, in the performance of his function, this professional has a direct contact with the patients. In spite of the operational skills of the optometrist are well known, the behavioural skills of optometrist's function are not so well defined.

What are the most important behavioural skills for a good performance of the optometrist? To answer this question, it is proposed the hypothesis of the emotional intelligence be a solid basis for the preparation of a portfolio of behavioural skills regarding the optometrists function. From the concept of emotional intelligence comes a set of ten behavioural skills. This academic work will highlight the following skills: emotional control, stress management, social skills, communication skills, self motivation and positive attitude. This work allowed to verify that, on the analyzed organization (Óptica Cunha Fonseca, belonging to the Institutoptico group), the patients well know about operational skills of the optometrist, and consider them essential for his performance. It is also verified that the same patients consider generally that the behavioural skills are or fundamental, or very relevant, or relevant enough. By this way, the hypothesis under study is validated.

KEYWORDS:

Skills, Optometry, Intelligence, Emotions, Emotional Intelligence

1. Enquadramento Teórico:

Uma competência pode ser definida como “uma característica de um indivíduo que está intimamente relacionada (é causa) com elevado desempenho da função”. (Rego et al., 2015 : 173)

Pode definir-se desempenho como “um conjunto de comportamentos relevantes para os objetivos da organização e que podem ser medidos em termos da sua contribuição para aqueles objetivos” (Caetano, 2008: 29).

Diversos autores propõem diversas categorizações das competências.

Ceitel (2007: 108), por exemplo, faz referência a dois tipos de competências - as “competências *hard*” e as “competências *soft*”:

“As competências *hard* enfatizam o saber-fazer e correspondem a competências mais técnicas, administrativas, constituídas por aspectos quantitativos. As competências *soft* realçam a comunicação, a motivação a liderança, visto que se trata de uma competência comportamental”.

Em relação à função optometrista, Rodríguez (2013: 134-135) afirma que, na altura da consulta de Optometria, o cliente se converte em paciente, donde, o optometrista deve transmitir uma imagem clínica: “Esto hace que la credibilidad que tenemos en ese momento sea mayor”.

O autor acrescenta que devemos “conseguir que el cliente dé valor a un buen examen visual y a una buena atención en el gabinete. Que valore algo tan intangible como una atención cuidada y profesional”.

Daqui se pode inferir sobre a existência de dois grandes tipos de competências necessárias ao desempenho eficiente do optometrista:

Por um lado, as competências operacionais, que estão relacionadas com o domínio das teorias e das técnicas optométricas (saber-saber e saber-fazer).

Por outro lado, as competências comportamentais, que estão relacionadas com a forma de interagir com o paciente/cliente (saber-estar).

Rego et al. (2015: 556) afirmam que, a nível organizacional, “os perfis de competências são necessários para assegurar que os resultados são alcançados, através da definição clara dos meios/competências que garantam produtos e serviços com os padrões de qualidade, rapidez e preços exigidos pelos clientes”. Os autores acrescentam ainda que, nos momentos de mudança organizacional, por exemplo, “quando é necessário recrutar novos membros e planear a sucessão, a identificação e definição de competências constitui uma preciosa ferramenta de gestão”.

Para recolher a informação necessária à construção de um perfil de competências para determinada função recorre-se à descrição e análise de funções, através das suas diferentes metodologias e, de forma comum, da combinação destas.

No caso deste estudo procura-se validar um perfil de competências comportamentais utilizando como fonte, a valoração que os pacientes fazem de cada uma das competências propostas no dito perfil.

A Optometria pode ser definida como a ciência que se ocupa da manutenção e melhoria da visão e da correção de defeitos funcionais desta. Os principais objetivos da optometria são: a investigação da funcionalidade do sistema visual em relação ao meio ambiente e aos demais sistemas sensoriais, a avaliação das respostas visuais utilizando lentes e/ou prismas, a análise do estado de organização existente dentro dos processos visuais assim como a sua possível deterioração, a determinação da terapia visual mais apropriada para a melhoria do rendimento visual.

Segundo a Universidade do Minho, um optometrista deverá ter as seguintes competências operacionais:

- “Detetar, analisar e compensar problemas visuais de natureza refrativa, funcional e binocular;
- Prescrever lentes compensadoras, ajudas visuais (lupas, telescópios, etc.), treino e/ou reabilitação visual,
- Prescrever e adaptar lentes de contacto,
- Integrar equipas multidisciplinares na área dos cuidados primários de visão,
- Integrar quadros de empresas de fabrico/comercialização de materiais e equipamentos”.

Sampedro et al (2016: 70) afirma que “en una sociedad cada día más informada, es fundamental

hacer una comunicación relevante para los pacientes/clientes potenciales, que exigen información útil y ofertas concretas a la medida de sus intereses y deseos” com o objetivo de “construir una relación duradera con los pacientes, identificando, comprendiendo y satisfaciendo sus necesidades y gustos”. Os autores afirmam que esta é a formula mais efetiva no negócio da Ótica e da Optometria.

Daqui advém a necessidade de definir as competências comportamentais de um optometrista.

A definição de inteligência é um assunto que suscita muito debate na Psicologia. Este conceito engloba uma serie de capacidades mentais tais como a capacidade de solucionar problemas, raciocínio e planeamento. Ele envolve as habilidades de aprendizagem, lógica, reconhecimento e resolução de problemas.

Chabot (2003: 15) afirma que la palabra emoción deriva de la palabra “Emovere” que significa colocar em movimento. Assim, as emoções são o motor dos nossos comportamentos sendo responsáveis pelos nossos movimentos externos e internos.

Chabot (2003: 69-70) refere que, para Peter Salovey e John Mayer, a “inteligência emocional compõe-se de uma série de aptidões que servem para a apreciação e a expressão justa das próprias emoções e das dos outros; para ajustar-se eficazmente às suas próprias emoções e às dos outros e para utilizar a sua sensibilidade para se motivar, planificar e concretizar a sua vida”.

Chabot (2003: 70-71) expõe as dez características da Inteligência Emocional, segundo a *International Society of Applied Emotional Intelligence* (ISAEI):

“Controlo emocional: compreender e controlar os seus sentimentos e gerir o seu humor”;

“Auto-estima: ter bons sentimentos a seu próprio respeito, independentemente das situações exteriores”;

“Gestão do *stress*: controlar o *stress* e criar mudanças”;

“Aptidões sociais: ser capaz de se relacionar com os outros e de ser empático”;

“Controlo da impulsividade: controlar a sua impulsividade e aceitar adiar as gratificações”;

“Equilíbrio: manter um equilíbrio entre o trabalho e a casa, as obrigações e o prazer”;

“Aptidões de comunicação: comunicar eficazmente com os outros”;

“Gestão das suas metas e dos seus objectivos: fixar metas realistas em todas as esferas da sua vida”;

“Automotivação: motivar-se a si próprio na prossecução das suas metas”;

“Atitude positiva: manter uma atitude positiva realista mesmo nos momentos difíceis”.

Apesar de, aparentemente, o optometrista deva ter estas dez competências comportamentais que caracterizam a inteligência emocional, este estudo vai-se concentrar nas seguintes: o controlo emocional, a gestão de *stress*, as aptidões sociais, as aptidões de comunicação, a auto motivação e a atitude positiva.

A autoestima, o controlo da impulsividade, o equilíbrio e a gestão de metas e objetivos foram excluídos da análise realizada porque entendeu-se que seria complicado, no estudo de caso realizado, inquirir os pacientes sobre a importância destas competências no desempenho do optometrista.

1.1. Controlo emocional:

As pessoas pessimistas, segundo Martin e Boeck (1998: 123-124), “por princípio, atribuem as culpas dos seus fracassos às suas próprias deficiências, que consideram como componente irremediável da sua personalidade”. Por outro lado, segundo Martin e Boeck (1998: 124-125), “quando os otimistas sofrem um contratempo, lidam com ele procurando as causas que podem controlar ou remediar. Não se põem em questão, nem à sua vida pelo facto de terem cometido um erro”.

1.2. Gestão de *stress*:

Hughes e Terrel (2009: 132) citam Hans Seyle (1974) para definir *stress*: “uma resposta inespecífica do corpo a qualquer exigência de mudança”.

Assim, os autores definem tolerância ao *stress* como “a capacidade de nos protegermos do desfile de surpresas desagradáveis deste mundo”.

Hughes e Terrel (2009) defendem a existência de sete componentes necessários para uma correta

gestão do stress.

A primeira componente a que Hughes e Terrel (2009: 134) se referem é a chamada consciência ambiental: “Manter uma consciência clara do seu ambiente físico e social irá fornecer-lhe uma constante corrente de informação acerca daquilo de que se deve aproximar e afastar – e quão rápido se deve mover”.

A segunda componente consiste na assertividade (Hughes e Terrel, 2009: 135): capacidade para “lidar com situações cara-a-cara e mostrar tato e diplomacia” (Rego et al., 2015: 543).

A terceira componente apontada por Hughes e Terrel (2009: 135-136) é a denominada autoapreciação: aceitar-se como é, inclusive, os seus defeitos.

A quarta componente apontada por Hughes e Terrel (2009: 136-137) é o bem-estar: “Porque o *stress* coloca em risco a saúde física”.

A quinta componente apontada por Hughes e Terrel (2009: 137) é o humor: “O humor não só ajuda as equipas a gerirem o *stress* como também as ajuda a criar abordagens inovadoras na resolução de problemas”.

A sexta componente apontada por Hughes e Terrel (2009: 137-138) é a flexibilidade: capacidade de adaptação à mudança através da adoção de “novas estratégias e novas soluções para os problemas no local de trabalho”.

A última componente apontada por Hughes e Terrel (2009: 139) é a humildade: “Uma pessoa humilde compreende que é impossível fazer isto sem a ajuda dos outros e que por vezes, as circunstâncias irão frustrar até os melhores esforços”.

1.3. Aptidões sociais:

Goleman (1999: 324) define esta competência como a capacidade de gerir “bem as emoções nas relações e ler com precisão as situações sociais e as redes; interagir com harmonia; usar essas competências para persuadir e liderar, negociar e resolver disputas, para a cooperação e o trabalho de equipa”.

As aptidões sociais do indivíduo assentam na sua capacidade para ser empático. O autor define empatia como ter a “percepção do que as pessoas sentem, ser capaz de adoptar a sua perspectiva e cultivar laços e sintonia com uma grande diversidade de pessoas”.

1.4. Aptidões de comunicação:

Chabot (2003: 111) afirma que “o modo de expressão do cérebro racional é verbal, o modo de expressão do cérebro emocional é puramente não-verbal. (...) Muitos especialistas de comunicação afirmam que noventa por cento da comunicação é não-verbal”.

1.5. Auto motivação:

Chabot (2003: 81) afirma que “todo o ser vivo é motivado a procurar o prazer e a evitar o desagradável”.

Rodríguez (2013: 22) realça o papel da liderança na motivação dos seus subordinados. O autor afirma que a “motivación es generada por el valor del ejemplo y la comunicación del director”.

Para que o líder consiga desempenhar corretamente a sua função é importante que ele saiba o que é que os seus subordinados esperam dele, quais são as suas inquietudes profissionais, e mesmo, pessoais.

1.6. Atitude positiva:

Quando um colaborador, duma forma direta ou indireta, transmite ao cliente um certo grau de insatisfação, por exemplo, com a organização em si, está a pôr em causa a credibilidade e a imagem, tanto sua como da organização onde está inserido. Este tipo de colaborador é fonte de frustração e mau humor, o que faz com que os clientes sejam contagiados negativamente e, tal como Martín e Boeck (1998: 126) defendem, “é muito mais difícil convencer um cliente mal-humorado a comprar um produto do que a um bem-humorado”.

No extremo oposto, tal como os mesmos autores defendem, está a “força do sorriso”. “Um sorriso sincero é sinal de franqueza, calor e bom humor. Desperta simpatia e confiança. E é contagiante: o cliente sente-se em boas mãos. A sua predisposição para comprar aumenta”.

2. Enquadramento metodológico - Estudo de Caso:

A organização estudada é a Óptica Cunha Fonseca.

Esta organização foi fundada em 1939, sendo a ótica com mais antiga na cidade de Leiria.

O lema da organização é: “A confiança que se vê e que se sente”.

A Óptica Cunha Fonseca é sócia do Grupo Institutoptico.

O Grupo Institutoptico foi fundado em “1989, por iniciativa de um conjunto de 50 óticos portugueses”.

A missão do Grupo Institutoptico é “criar vantagens competitivas para todo o grupo Grupo mantendo a identidade de cada aderente”.

A visão do Grupo Institutoptico consiste na “aposta num serviço de excelência apoiado na proximidade com o cliente, no atendimento de qualidade e numa carteira de marcas e produtos diferenciados no mercado”.

Na elaboração do estudo de caso foi utilizado o inquérito por questionário como ferramentas para a recolha de dados privilegiando-se a administração direta. Somente se recorreu à metodologia indireta nos casos em que os pacientes apresentavam, de forma manifesta, alguma incapacidade que os impedia de responder sozinhos ao inquérito.

O questionário é composto por duas partes: na primeira parte do questionário pretende-se caracterizar o inquirido, quer a nível de idade, quer a nível de sexo; na segunda parte pretende-se que o inquirido responda à questão: “Como valoriza a importância de o optometrista ter as seguintes competências?”. Para responder a esta questão são apresentadas uma série de afirmações, as quais o inquirido terá de valorizar através de uma escala de Likert: 1 corresponde a “nada relevante”, 2 corresponde a “pouco relevante”, 3 corresponde a “relevante”, 4 corresponde a “bastante relevante”, “5 corresponde a “muito relevante” e 6 corresponde a “fundamental”. Também foi criada um sétimo nível: S.O. correspondente a “sem opinião”.

Cada uma das afirmações apresentadas está diretamente relacionada com uma competência do optometrista:

1. “Ter a capacidade de gerir corretamente as suas emoções perante eventuais erros cometidos (por exemplo, um valor mal calculado)” – conceito de controlo emocional.
2. “Saber auxiliar o utente na escolha de lentes e armações” – competência operacional do técnico de ótica ocular que optometrista polivalente também deverá de ter.
3. “Ter a capacidade de gerir corretamente eventuais imprevistos (por exemplo, atraso na consulta, um problema informático)” – conceito de tolerância ao *stress*.
4. “Saber adaptar-se às necessidades que o meio envolvente exige (por exemplo, atualizar os seus conhecimentos sobre uma nova terapia que os utentes começam a procurar)” - conceito de consciência ambiental.
5. “Saber lidar com situações cara-a-cara e mostrar tato e diplomacia” - conceito de assertividade.
6. “Saber adaptar corretamente lentes de contacto” - competência operacional do optometrista.
7. “Saber aceitar-se como é, inclusive, as suas limitações” - conceito de autoapreciação.
8. “Promover bem-estar próprio” - importância do auto bem-estar.
9. “Ter conhecimentos sobre doenças dos olhos” - competência operacional do optometrista.
10. “Saber gerir o próprio humor” - importância do humor.
11. “Ter capacidade de adaptação à mudança (exemplo, alteração de leis)” - conceito de flexibilidade.
12. “Ser humilde” - importância da humildade.
13. “Ter a perceção do que as pessoas sentem e ser capaz de adotar a sua perspetiva” - conceito de empatia.
14. “Saber adaptar corretamente as lentes nos óculos” - competência operacional do técnico de ótica ocular que optometrista polivalente também deverá ter.
15. “Saber expressar-se através de uma linguagem verbal apropriada” - aptidões de comunicação, mais concretamente, a expressão do cérebro racional.
16. “Em caso de necessidade, saber orientar o paciente para um oftalmologista” -

competência operacional do optometrista.

17. “Saber expressar-se através de gestos, expressões faciais, posições corporais, tons de voz” - aptidões de comunicação, mais concretamente, a expressão do cérebro emocional.

18. “Saber ajustar corretamente os óculos ao utente” - competência operacional do técnico de ótica ocular cujo optometrista polivalente também deverá ter.

19. “Saber motivar-se a si próprio para que atinja as suas próprias metas (exemplo, fazer mais formação, abrir um novo local de consultas)” - conceito de auto motivação.

20. “Saber receitar corretamente lentes de óculos” - uma das principais competências operacional do optometrista.

21. “Saber manter uma atitude positiva e realista mesmo nos momentos difíceis” - conceito de atitude positiva.

2.1. Apresentação dos resultados

A amostra é composta por 33 inquéritos preenchidos entre 29 de Abril de 2017 e 03 de Junho de 2017.

Quanto à distribuição etária, destacaram-se ligeiramente o grupo compreendido entre dos 25 e os 34 anos e o grupo com idade superior a 58 anos (21,21% cada).

Quanto à distribuição por sexo observou-se a existência uma paridade quanto ao género, sendo que o número de pacientes do sexo feminino foi ligeiramente superior ao número de pacientes do sexo masculino (48,48% contra 42,42%).



Figura 1: Comparação entre Competências Operacionais.

“S.O./ N.R.”: Sem opinião / Não respondeu; “N.R.”: Nada relevante; “P.R.”: Pouco relevante; “R.”: Relevante; “B.R.”: Bastante Relevante; “M.R.”: Muito relevante; “F.”: Fundamental.

Legenda: Seleção de lentes/armações; adaptação de lentes de contacto; conhecimentos sobre patologia ocular; adaptação de lentes à armação; encaminhamento para oftalmologia; afinação de óculos; prescrição de lentes oftálmicas;

Fonte: Elaboração própria.

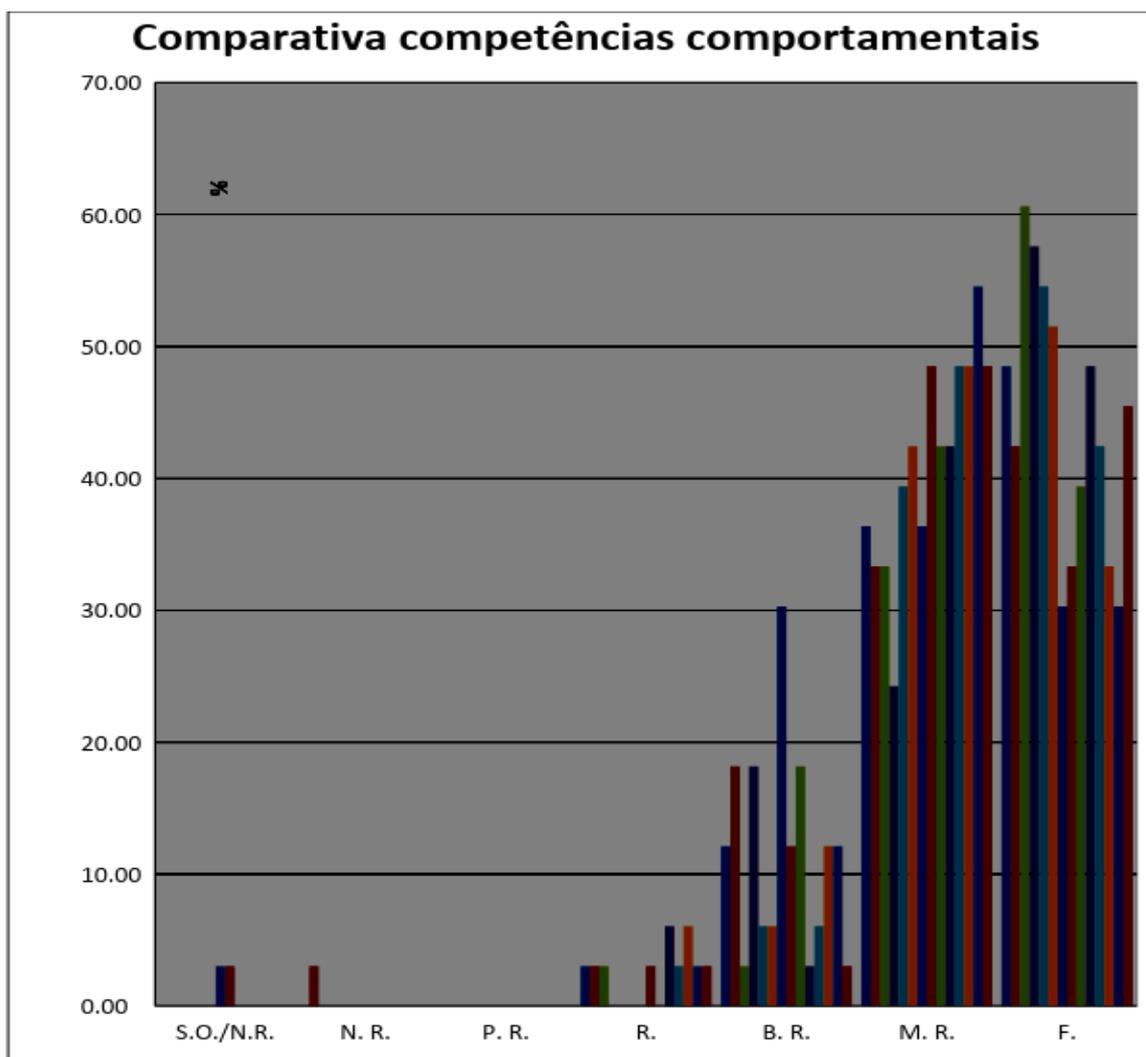


Figura 2: Comparação entre Competências Comportamentais.

“S.O./ N.R.”: Sem opinião / Não respondeu; “N.R.”: Nada relevante; “P.R.”: Pouco relevante; “R.”: Relevante; “B.R.”: Bastante Relevante; “M.R.”: Muito relevante; “F.”: Fundamental.

Legenda: controle emocional; tolerância ao stress; consciência ambiental; assertividade; autoapreciação; promoção do auto bem-estar; importância do humor; flexibilidade; importância da humildade; empatia; comunicação verbal/racional; comunicação não verbal/emocional; automotivação; atitude positiva;

Fonte: Elaboração própria.

3. Conclusões:

As competências operacionais da função optometrista estão claramente definidas. Os utentes da organização estudada as conhecem bem e as consideram fundamentais.

Quanto às competências comportamentais associadas ao conceito de inteligência emocional, de uma forma geral, os utentes as valorizaram como fundamentais ou muito relevantes.

Assim, se pode concluir que, de forma geral, os pacientes do gabinete de Optometria estudado consideram mais importante que os optometristas tenham certas competências operacionais que comportamentais.

Ao recordar-se a questão de partida (quais são as competências comportamentais mais

importantes para o bom desempenho da função optometrista?), este estudo de caso valida a hipótese colocada (a inteligência emocional é uma base sólida para a elaboração de um portefólio de competências comportamentais referente à função optometrista).

Torna-se aqui importante ressaltar que, das dez competências comportamentais que caracterizam a inteligência emocional, neste estudo de caso foram analisadas seis (controlo emocional, gestão de *stress*, aptidões sociais, aptidões de comunicação, auto motivação e atitude positiva), e foram excluídas quatro (autoestima, controlo da impulsividade, equilíbrio e gestão de metas e objetivos) pois entendeu-se que seria complicado inquirir os pacientes sobre a importância destas competências no desempenho do optometrista.

Com o objetivo de se estudar estas quatro competências comportamentais excluídas, propõe-se a realização de um futuro estudo no qual se escrutine a opinião de proprietários e/ou gerentes de estabelecimentos dedicados à saúde visual e optometristas.

Também seria interessante realizar um estudo no qual se iria escrutinar a opinião desses mesmos proprietários e/ou gerentes de estabelecimentos dedicados à saúde visual e optometristas sobre as competências já estudadas neste estudo.

Igualmente interessante seria realizar um estudo sobre as competências operacionais num âmbito mais alargado, ou seja, saber se os pacientes conhecem as competências operacionais do optometrista e como as valorizam, por exemplo, a nível nacional.

Outra proposta para possível estudo seria analisar outras funções ligadas às ciências da saúde, por exemplo, médicos, enfermeiros, farmacêuticos, terapeutas, psicólogos, ortoptistas.

Bibliografia:

Caetano, A. (2008). *Avaliação de Desempenho*. Lisboa: Livros Horizonte.

Ceitel, M. (2007). *Gestão e Desenvolvimento de Competências*. Lisboa: Edições Sílabo

Chabot, D. (2003). *Cultive a sua Inteligência Emocional*. Cascais: Editora Pergaminho.

Goleman, D. (1999). *Trabalhar com Inteligência Emocional*. Braga: Círculo de Leitores.

Hughes, M.; Terrell, J. B. (2009). *A Inteligência Emocional de Uma Equipa*. Montijo: SmartBook.

Martin, D.; Boeck, K. (1998). *O que é a Inteligência Emocional*. Lisboa: Editora Pergaminho.

Rego, A.; Cunha, M.; Gomes, J.; Cunha, R.; Cardoso, C.; Marques, C. (2015). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano*. Lisboa: Edições Sílabo.

Rodriguez, J. (2013). *Gestión práctica de establecimientos Ópticos*. Madrid: Ibergarceta Publicaciones.

Webgrafia:

https://www.uminho.pt/pt/_layouts/15/uminho.portalum.ui/pages/catalogocursodetail.aspx?cid=1102013&catid=5, consultado em 15/12/2016.

<http://opticacunhafonseca.com/>, consultado a 26/01/2017.

<https://www.institutoptico.pt/>, consultado a 03/03/2017.

Artigos de imprensa:

Sampedro, A. G.; Fernández, R. G.; Abad, E. M.; Collar, C. V. (2016). *Concepto y finalidad de la gestión práctica de un establecimiento sanitario de óptica*. Gaceta de Optometría y Óptica Oftálmica. Madrid. Consejo General de Colegios de Ópticos-Optometristas. Ed nº 512: 65-70.

LIDERANÇA EMPREENDEDORA: REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA

Leal, Sandrina
Simões, Ana Cristina

ISDOM-Instituto Superior D. Dinis / CISDOM

RESUMO: Este artigo tem como objetivo realizar uma revisão sistemática da literatura sobre o conceito de liderança empreendedora. O ponto de partida foi procurar perceber a origem do conceito, o seu desenvolvimento, bem como a sua influência nas organizações. Os resultados do estudo evidenciam falta de consenso na fundamentação teórica do conceito e que existem várias competências relacionadas à liderança empreendedora, tais como visão, comunicação eficaz, assunção do risco e criatividade. Está ainda por esclarecer até que ponto as competências da liderança empreendedora identificadas na revisão são relevantes e em que contextos. Com base nesta revisão, são avançadas várias recomendações para futuras investigações.

PALAVRAS-CHAVE: liderança empreendedora; empreendedorismo; liderança; revisão sistemática da literatura; competências

ABSTRACT:

KEYWORDS:

1. Introdução

Muitos estudos têm sido levados a cabo nos campos da liderança e do empreendedorismo. (Hunt and Dodge, 2000; Cogliser and Brigham, 2004; Gartner, 2000; Shane and Venkataraman, 2000; Shane, 2012). Embora sejam tipicamente vistos como campos independentes, vários investigadores estabeleceram comparações entre os dois domínios, tanto do ponto de vista histórico como conceptual (Cogliser e Brigham, 2004). Alguns partem de uma convergência entre os dois conceitos para definir o empreendedorismo como uma forma de liderança dentro de um determinado contexto: especificamente na criação de negócios próprios e de pequenas empresas (Vecchio, 2003). No entanto, nasceu também um novo paradigma denominado “liderança empreendedora” que vai para além da convergência dos campos (Cogliser e Brigham, 2004, Fernald et al., 2005) e que chama a atenção para as competências da liderança em diversas condições e contextos (Gupta et al., 2004; Currie et al., 2008, Carpenter, 2012, Kansikas et al., 2012, Harrison et al., 2016).

A função da liderança empreendedora surge como um elemento chave, tanto para a prática como na investigação, na medida em que permite perceber como é que os empreendedores podem manter a sua competitividade em ambientes dinâmicos e em permanente mudança (Fernald et al., 2005). Embora o papel da liderança seja diversificado (Leitch et al., 2009; Northouse, 2010; Yukl, 2010), a liderança empreendedora permite ao líder explorar o papel e a influência da liderança em ambientes empreendedores (Swiercz e Lydon, 2002; Chen, 2007, Arshi e Viswanath, 2013, Harrison et al., 2016). Os estudos sugerem que a liderança empreendedora está

positivamente relacionada com o desempenho do negócio, dando ênfase à inovação e ao desenvolvimento na relação com o cliente e com a concorrência (Van Zyl e Mathur-Helm, 2007). Reconhecido o valor desta forma emergente de liderança, ao aprimorar o desempenho organizacional o interesse pela liderança empreendedora aumentou muito rapidamente. O que se pode verificar através do número crescente de definições que surgiram no mundo académico nos últimos anos.

A liderança empreendedora foi inicialmente definida como *“leadership that creates visionary scenarios that are used to assemble and mobilize a “support cast” of participants who become committed by the vision to the discovery and exploitation of strategic value creation”* (Gupta et al., 2004, p.242). Greenberg et al. (2013, p.57) acrescentam que a liderança empreendedora é um estilo de liderança que é usado “para resolver problemas complexos de negócios, sociais e ambientais”. Apesar do número notável de definições e do crescente interesse pelo conceito, o progresso neste novo campo tem sido dificultado pela falta de desenvolvimento conceptual e pela ausência de ferramentas adequadas para medir as características e os comportamentos empreendedores do líder (Renko et al. Al., 2015). Para além disto, os estudos empíricos e conceptuais com abordagens sobre liderança empreendedora, em número cada vez maior (por exemplo, Nicholson, 1998, Swiercz e Lydon, 2002, Coglisier e Brigham, 2004, Gupta et al., 2004, Fernald et al., 2005, Chen, 2007, Renko et al., 2015, Harrison Et al., 2016), não são consensuais sobre a sua definição e competências. O presente estudo pretende então contribuir para esse consenso sobre a definição e as competências da liderança empreendedora a partir da realização da revisão sistemática da literatura.

O objetivo principal deste estudo é contribuir para o esclarecimento do conceito de liderança empreendedora, perceber a influência da liderança empreendedora, identificar as competências emergentes da liderança empreendedora e como desenvolver as competências da liderança empreendedora. Com base na revisão sistemática da literatura pretende-se fornecer um mapa do estado da arte da investigação na área e identificar direções futuras de pesquisa.

2. Metodologia

De acordo com o objetivo proposto, foi realizada uma revisão sistemática da literatura por forma a delimitar o campo da liderança empreendedora. O objectivo da revisão é permitir ao investigador *“to map and assess the existing intellectual territory and to specify a research question to develop the existing body of knowledge further”* (Tranfield et al., 2003, p. 208). A revisão sistemática da literatura fornece uma visão geral do estado da arte do conhecimento e uma visão sobre o seu desenvolvimento (Rousseau et al., 2008).

De acordo com Tranfield et al. (2003), antes de empreender o processo de revisão começámos por ter em conta os especialistas no campo da liderança e do empreendedorismo, de forma a poder desenvolver a revisão sistemática, iniciando-se o processo por investigar a origem do conceito de liderança empreendedora e as várias perspetivas que podem surgir dentro deste paradigma emergente (Ballein1998; Lippitt, 1987; Nicholson, 1998). Paralelamente criou-se um mapa de revisão da literatura para compreender melhor as tendências atuais relacionadas com o tema. Esta etapa inicial foi fundamental no desenvolvimento das questões de revisão a serem abordadas, o foco do estudo, bem como os critérios de inclusão e exclusão dos artigos a analisar.

As questões principais que conduziram a revisão foram: a) Como se define liderança empreendedora ? ; b) Qual a influência da liderança empreendedora? ; c) Quais são as competências de um líder empreendedor ? ; d) Como é que estes líderes desenvolvem essas competências ?

2.1 Critérios de Inclusão e Exclusão

Foram selecionados para esta revisão essencialmente os artigos publicados em Revistas do primeiro quartil (Q1), da Base de dados SCOPUS (a maior base de dados de artigos científicos com revisão por pares).

Foi definido também um conjunto de critérios de inclusão dos artigos para a revisão:

- O foco do estudo ser a liderança empreendedora como um estilo de liderança,
- Cada artigo tratar uma ou mais questões que conduziram a revisão,
- Artigos publicados entre 2000 e 2016

Foram definidos como critérios de exclusão:

- Artigos publicados em jornais que não pertencem ao Q1 da base SCOPUS
- Artigos com o foco noutros estilos de liderança

A literatura foi selecionada com base na pesquisa do conceito “liderança empreendedora”. As citações e referências dos artigos selecionados foram examinados para determinar a inclusão ou a exclusão. Na Tabela 1 é apresentada uma visão geral dos artigos selecionados para a revisão.

2.2 Literatura considerada

Foram identificados 46 artigos correspondendo aos critérios enunciados.

Os artigos identificados foram publicados num variado número de Revistas, sendo reduzido o número das que têm pelo menos dois dos artigos. O *Journal of Small Business Management* forneceu o maior número de publicações, com 3 artigos.

2.3 Citações

Dos artigos referenciados, o mais citado é Gupta et al. (2004) com 443 citações. Trata-se do primeiro estudo empírico que procurou desenvolver o constructo para a liderança empreendedora. Na Figura 1 são identificados os artigos mais citados

3. Resultados

3.1. Como se define liderança empreendedora ?

Como anteriormente referimos na introdução do presente artigo a liderança empreendedora foi inicialmente definida como “*leadership that creates visionary scenarios that are used to assemble and mobilize a “support cast” of participants who become committed by the vision to the discovery and exploitation of strategic value creation*”(Gupta et al., 2004, p.242) e Greenberg et al. (2013, p.57) acrescentam que a liderança empreendedora é um estilo de liderança que é usado “para resolver problemas complexos de negócios, sociais e ambientais”.

O crescente número de estudos empíricos e conceptuais com abordagens sobre liderança empreendedora (por exemplo, Nicholson, 1998, Swiercz e Lydon, 2002, Cogliser e Brigham, 2004, Gupta et al., 2004, Fernald et al., 2005, Chen, 2007, Renko et al., 2015, Harrison Et al., 2016), não é, no entanto, consensual sobre a sua definição e competências.

3.2. Qual é a influência da liderança empreendedora?

A liderança empreendedora surge como um elemento-chave, na medida em que em ambientes

empreendedores, dinâmicos e em permanente mudança permite manter a competitividade (Fernald et al., 2005). O papel da liderança é diversificado (Leitch et al., 2009; Northouse, 2010; Yukl, 2010), no entanto a liderança empreendedora vai mais além, permitindo ao líder explorar o papel e a influência da liderança em ambientes empreendedores (Swiercz e Lydon, 2002; Chen, 2007, Arshi e Viswanath, 2013, Harrison et al., 2016). Os estudos sugerem que a liderança empreendedora está positivamente relacionada com o desempenho do negócio, dando ênfase à inovação e ao desenvolvimento na relação com o cliente e com a concorrência (Van Zyl e Mathur-Helm, 2007).

De forma geral, como podemos observar na Tabela 2, a investigação sobre liderança empreendedora demonstrou que esta tem influência positiva dentro das organizações. A evidência da revisão destaca a liderança empreendedora como um processo dinâmico na formação do caminho de uma organização. É fundamental para aumentar a eficácia organizacional (Flamholtz, 2011) e melhorar o desempenho empresarial e a performance da empresa (Van Zyl e Mathur-Helm, 2007; Chheda e Banga, 2013; Mgeni, 2015). Por sua vez proporciona desenvolvimento económico e está diretamente relacionada com os valores empreendedores dentro de uma organização (Agus e Hassan, 2010; Suyitno et al., 2014). Estes efeitos influenciam uma série de fatores organizacionais, como a renovação organizacional, a criatividade e a inovação (Pihie e Bagheri, 2013, Pihie et al., 2014). Um ponto fundamental dentro desta perspetiva emergente é a capacidade de identificar e capturar oportunidades de forma eficaz (Currie et al., 2008; Greenberg et al., 2013).

A promoção das competências da liderança empreendedora dentro das organizações permite ultrapassar melhor as situações desafiadoras e adversas (Abbas, 2014; Freeman e Siegfried, 2015; Harrison et al., 2016). No entanto, tal como identificado por Yousafzai et al. (2015), também é importante identificar os contextos organizacionais relevantes.

3.3. *Quais são as competências do líder empreendedor?*

Foram identificados 15 artigos que ajudam a dar resposta a esta questão. Na Tabela 1 podemos observar quais os artigos que apresentam as competências identificadas na revisão da literatura. Tais competências refletem a diversidade do conceito e destacam a distinção entre elementos individuais e organizacionais. Competências como visão, comunicação eficaz, criatividade e assunção do risco foram proeminentes nos documentos identificados, conforme a Tabela 3 (Carpenter, M.T.H. 2012; Chen, M-H, 2007; Coglisier, C.C. e Brigham, K.H, 2004; D'intino. R.S. Boyles, T., Neck, C. P. and Hall, J.R, 2008; Fernald, L. W Jr., Solomon, G.T. and Tarabishy, A., 2005; Freeman, D. and Siegfried, R.L.,2015; Gupta, V., MacMillan, I.C. and Surie, G.,2004; Lippit, G.L.,1987; Nicholson, N.,1998; Van Zyl, H. and Mathur-Helm,B.,2007).

A maior parte dos estudos concorda com a importância da "visão" dentro da liderança empreendedora (Ballein, 1998, Coglisier e Brigham, 2004, D'intino et al., 2008, Ruvio et al., 2010, Harrison et al., 2016). Uma vez que os líderes empreendedores precisam ser capazes de criar imagens vívidas ou representações do futuro para que a organização crie valor acrescentado. No entanto, alguns estudos têm mostrado concepções divergentes sobre as principais competências. Por exemplo, Fernald et al. (2005) identifica a persistência / perseverança como uma característica importante de qualquer líder empreendedor, enquanto, em contraste, Carpenter (2012) identifica a perseverança como uma das competências menos importante.

Além disso, os investigadores não chegaram a um consenso sobre quanto é que o nível de propensão ao risco influencia o rumo de uma organização (Vecchio, 2003). Chen (2007) sugere que os líderes empreendedores precisam assumir maiores riscos para estimular e incentivar as

equipas a serem mais criativas. Para Lippitt (1987) os líderes empreendedores só devem assumir riscos moderados, reconhecendo a responsabilidade e a adversidade que enfrentam. Quanto à competência controlo interno há poucas evidências, no entanto os argumentos conceptuais em relação ao papel desta competência na liderança empreendedora são persuasivos (Vecchio, 2003). Competências como a proatividade e a inovação foram vistas como construções mais sólidas (Vecchio, 2003; Chen, 2007; Kuratko, 2007; Van Zyl e Helm, 2007), embora se possa argumentar que elas influenciariam as perspetivas individuais de um líder empreendedor.

As competências sobre as quais existe consenso são a importância da visão, a criatividade e inovação. Em relação à assunção ao risco existe consenso em relação à sua importância porém não existe em relação ao quanto é que o nível de propensão ao risco influencia o rumo da organização. As competências como a perseverança e controlo interno não geraram consenso entre os autores.

3.4 Como é que os líderes desenvolvem as competências de liderança empreendedora ?

Foram identificados 10 artigos que respondem a esta pergunta de revisão, número baixo dada a natureza evolutiva do conceito. Conforme identificado por Freeman e Siegfried (2015), o desenvolvimento de uma visão, a persistência e a execução através do caos são desafios importantes para os líderes empreendedores. Esses desafios são agravados ainda pela mudança das preferências dos clientes, pela evolução da tecnologia, pelas políticas imprevisíveis do governo e pela flutuação das condições económicas (Abbas, 2014; Harrison et al., 2016). Todos esses fatores criam um ambiente complexo para os líderes.

A maioria destes estudos examinou o desenvolvimento da liderança empreendedora a partir da perspetiva de estudantes que estudam empreendedorismo (por exemplo, Bagheri e Pihie, 2011b, Bagheri et al., 2013) ou melhorando os currículos educacionais (Tice, 2005; Okudan e Rzasa, 2006). Apenas alguns estudos examinaram o desenvolvimento da liderança empreendedora a partir da lente dos líderes empreendedores (Leitch et al., 2012). Estes estudos, que examinaram desenvolvimento de liderança na perspetiva dos líderes empreendedores, são vagos sobre as maneiras exatas através das quais as competências de liderança empreendedora podem ser desenvolvidas. Em vez disso, concentraram-se principalmente no processo social (Kempster e Cope, 2010) ou no desenvolvimento do capital humano e organizacional (Leitch et al., 2012). Perante isto são necessários mais estudos empíricos mostrando como as competências de liderança empreendedora podem ser desenvolvidos.

4. Conclusão

O objetivo principal deste estudo é esclarecer o conceito de liderança empreendedora, perceber a influência da liderança empreendedora, definir as competências do líder empreendedor e identificar como é que se desenvolvem as competências de liderança empreendedora.

A liderança empreendedora foi inicialmente definida como uma liderança capaz de criar uma visão que mobilize os colaboradores, comprometendo-os numa estratégia para a criação de valor. Gupta et al., 2004, p.242). Greenberg et al. (2013) salientam que se trata de um estilo de liderança que é usado para resolver problemas complexos de negócios, sociais e ambientais.

Com base na revisão sistemática da literatura que foi efetuada, evidencia-se que a liderança empreendedora é determinante no processo dinâmico de liderança em situações adversas e desafiantes.

As competências de liderança empreendedora como a visão, a criatividade, a comunicação eficaz

e a assunção do risco têm sido salientadas em múltiplos estudos. Porém, faltam melhores evidências sobre a relevância, as prioridades ou inclusões de muitas dessas competências.

Quanto à forma como os líderes desenvolvem as competências de liderança empreendedora, sem mais atenção e pesquisa focada na liderança empreendedora, o desenvolvimento das competências associadas permanecerá indefinido.

Apesar do reconhecimento do papel fundamental que as competências de liderança exercem para qualquer empreendedor na melhoria do desempenho individual, da equipa e na performance de um novo empreendimento (Bagheri e Pihie, 2011a), poucos trabalhos se têm focado no desenvolvimento das competências da liderança empreendedora.

Assim, a partir da revisão efetuada, podemos concluir que serão necessários mais estudos para verificar as diferentes premissas dos investigadores sobre a influência que as competências identificadas podem ter. Pelo que os resultados da presente revisão apontam para que o conceito de liderança empreendedora oferece várias oportunidades para pesquisas futuras.

O presente estudo apresenta algumas limitações. A opção por ter considerado apenas os estudos publicados em revistas de maior impacto pode deixar de fora alguns artigos e contributos inovadores embora menos divulgados.

A revisão efetuada identificou questões relevantes para pesquisas futuras. As mais relevantes referem-se ao modo como desenvolver competências de liderança empreendedora. Além disso, serão todos as competências da liderança empreendedora, propostas pelos investigadores, importantes em todos os contextos? Parece ser assim necessário trabalho futuro para o desenvolvimento de um modelo definitivo de liderança empreendedora.

Referências Bibliográficas

- Abbas, M. K. (2014), "The challenges of entrepreneurial leadership in Nigeria", *Journal of Leadership and Management Studies*, 1(1): p 52-59.
- Agus, A., and Hassan, Z. (2010), "The Structural Influence of Entrepreneurial Leadership, Communication Skills, Determination and Motivation on Sales and Customer Satisfaction", *International Journal of Business and Development Studies*, 2(1): p 109-130.
- Arshi, T. and Viswanath, S. (2013), "Entrepreneurial Leadership and Innovation: An Empirical Study on Organizational Leadership Characteristics and Entrepreneurial Innovation Intensity", *American Journal of Social Issues and Humanities*, 3(5): p 234-243.
- Bagheri, A. and Pihie, Z. A. L. (2011a), "Entrepreneurial leadership: towards a model for learning & development", *Human Resource Development International*, 14(4): p 447-463.
- Bagheri, A. and Pihie, Z. A. L. (2011b), "On Becoming an Entrepreneurial Leader: A Focus on the Impacts of University Entrepreneurship Programs", *American Journal of Applied Sciences*, 8(9): p 884-892.
- Bagheri, A. Pihie, Z. A. L. and Krauss, S. E. (2013), "Entrepreneurial leadership competencies among Malaysian university student entrepreneurial leaders", *Asia Pacific Journal of Education*, 33(4): p 493-508.
- Ballein, K. M. (1998), "Entrepreneurial leadership characteristics of SNEs emerge as their role develops". *Nursing Administration Quarterly*, 22(2): p 60-69.
- Carpenter, M. T. H. (2012), "Cheerleader, opportunity seeker, and master strategist: ARL directors as entrepreneurial leaders", *College & Research Libraries*, 73(1): p 11-32.

- Chen, M-H (2007), “Entrepreneurial leadership & New Ventures: Creativity in Entrepreneurial teams”, *Creativity & Innovation Management*, 16(3): p 239-249.
- Chheda, K. and Banga, C. (2013), “Impact of Entrepreneurial Leadership on Performance of Small and Medium Enterprises in India”, *Journal of Asia Entrepreneurship and Sustainability*, 9(2): p 34-69.
- Cogliser, C. C. and Brigham, K. H. (2004), “The intersection of leadership and entrepreneurship: Mutual lessons to be learned”, *The Leadership Quarterly*, 15(6): p 771-799.
- Currie, G., Humphreys, M., Ucbasaran, D. and McManus, S. (2008), “Entrepreneurial Leadership in the English Public Sector: Paradox or Possibility?” *Public Administration*, 86(4): p 987-1008. 20(1): p 41-54.
- D'intino, R. S., Boyles, T., Neck, C. P. and Hall, J. R. (2008), “Visionary entrepreneurial leadership in the aircraft industry: The Boeing Company legacy”, *Journal of Management History*, 14(1): p 39-54.
- Fernald, L. W. Jr., Solomon, G. T. and Tarabishy, A. (2005), “A new paradigm: Entrepreneurial leadership”, *Southern Business Review*, 30(2): p 1-10.
- Flamholtz, E. G. (2011), “The leadership molecule hypothesis: implications for entrepreneurial organizations”, *International Review of Entrepreneurship*, 9(3): p 1-23.
- Freeman, D. and Siegfried, R. L. (2015), “Entrepreneurial Leadership in the Context of Company Start-Up and Growth”, *Journal of Leadership Studies*, 8(4): p 35-39.
- Gartner, W. (2000), “Is there an elephant in entrepreneurship? Blind assumptions in theory development”, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 25(4): p 27-40.
- Greenberg, D., McKone-Sweet, K. and Wilson, H. J. (2013), “Entrepreneurial leaders: Creating opportunity in an unknowable world”, *Leader to Leader*, 2013(67): p 56-62.
- Gupta, V., MacMillan, I. C. and Surie, G., (2004), “Entrepreneurial leadership: developing and measuring a cross-cultural construct”, *Journal of Business Venturing*, 19(2): p 241–260.
- Harrison, C., Paul, S. and Burnard, K. (2016), “Entrepreneurial leadership in retail pharmacy: developing economy perspective”, *Journal of Workplace Learning*, 28(3): p 150 – 167.
- Hunt, J. G. and Dodge, G. E. (2000), “Leadership deja vu all over again”, *The Leadership Quarterly*, 11(4): p 435–458.
- Kansikas, J., Laakkonen, A., Sarpo, V. and Kontinen, T. (2012), “Entrepreneurial leadership and familiness as resources for strategic entrepreneurship”, *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 18(2): p 141-158.
- Kempster, S. and Cope, J. (2010), “Learning to lead in the entrepreneurial context”, *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 16(1): p 5-34.
- Kuratko, D. F. (2007), “Entrepreneurial leadership in the 21st century”, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(4): p 1-11.
- Leitch, C. M., McMullan, C. and Harrison, R. T. (2009), “Leadership development in SMEs: an action learning approach”, *Action Learning: Research and Practice* 6(3): p 243-263.
- Leitch, C. M., McMullan, C. and Harrison, R. T. (2012), “The Development of Entrepreneurial Leadership: The Role of Human, Social and Institutional Capital”, *British Journal of Management*, 24(3): p 347-366.
- Lewis, K. V. (2015), “Enacting Entrepreneurship and leadership: A longitudinal exploration of

- gendered identity work”, *Journal of Small Business Management*, 53(3): p 662-682.
- Lippitt, G. L. (1987), “Entrepreneurial Leadership: A Performing Art”, *The Journal of Creative Behavior*, 21(3): p 264-270.
- Mgeni, T. O. (2015), “Impact of Entrepreneurial Leadership Style on Business Performance of SMEs in Tanzania”, *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 4(2): p 1-9.
- Nicholson, N., (1998), “Personality & Entrepreneurial leadership: A style of the heads of the UK’s most successful companies”, *European Management Journal*, 16(5): p 529-539.
- Northouse, P. G. (2010), *Leadership: Theory and Practice*, 5th ed., Los Angeles, CA: Sage Publications.
- Pihie, Z. A. L. and Bagheri, A. (2013), “The impact of principals’ entrepreneurial leadership behaviour on school organizational innovativeness”, *Life Science Journal*, 10(2): p 1033-1041.
- Pihie, Z. A. L., Asimiran, S., and Bagheri, A. (2014), “Entrepreneurial leadership practices and school innovativeness”, *South African Journal of Education*, 34(1): p 1-11.
- Renko, M., Tarabishy, A., Carsrud, A. L. and Brannback, M. (2015), “Understanding & measuring Entrepreneurial leadership”, *Journal of Small Business Management*, 53(1): p 54-74.
- Rousseau, D. M., Manning, J. and Denyer, D. (2008), “Evidence in Management and Organizational Science: Assembling the Field’s Full Weight of Scientific Knowledge Through Syntheses”, *The Academy of Management Annals*, 2(1): p 475-515.
- Ruvio, A., Rosenblatt, Z. and Hertz-Lazarowitz, R. (2010), “Entrepreneurial leadership vision in nonprofit vs. for-profit organizations”, *The Leadership Quarterly*, 21(1): p 144-158.
- Shane, S. (2012), “Reflections on the 2010 AMR Decade Award: Delivering on the Promise of Entrepreneurship as a field of Research”, *Academy of Management Review*, 37(1): p 10-20.
- Shane, S. and Venkataraman, S. (2000), “The promise of entrepreneurship as a field of research”, *Academy of Management Review*, 25(1): p 217-226.
- Suyitno, S., Sonhadji, A., Arifin, I. and Ulfatin, N. (2014), “Entrepreneurial Leadership of Vocational Schools Principals in Indonesia”, *International Journal of Learning and Development*, 4(1): p 59-64.
- Swiercz, P. M. and Lydon, S. R. (2002), “Entrepreneurial leadership in high-tech firms: a field study”, *Leadership & Organization Development Journal*, 23(7): p 380-389.
- Tice, B. P. (2005), “Advancing pharmacy through entrepreneurial leadership”, *Journal of the American Pharmacists Association*, 45(5): p 546-553.
- Tranfield, D., Denyer, D. and Smart, P. (2003), “Towards a methodology for developing evidence –informed management knowledge by means of systematic review”, *British Journal of Management*, 14(3): p 207-222.
- Van Zyl, H. and Mathur-Helm, B. (2007), “Exploring a conceptual model, based on the combined effects of entrepreneurial leadership, market orientation and relationship marketing orientation on South Africa's small tourism business performance”, *South African Journal of Business Management*, 38(2): p 17-24.
- Vecchio, R. P. (2003), “Entrepreneurship and leadership: common trends and common threads”, *Human Resource Management Review* 13(2): p 303–327.
- Yousafzai, S. Y., Saeed, S. and Muffatto, M. (2015), “Institutional Theory and Contextual Embeddedness of Women's Entrepreneurial Leadership: Evidence from 92 Countries”, *Journal*

of Small Business Management, 53(3): p 587-604.

Yukl, G. (2010), Leadership in Organisations, 7th ed. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education Limited.

Anexos

Tabela 1 - Visão geral do conteúdo dos artigos

Autores	Tipo de estudo	Foco do artigo
Abbas, M. K (2014)	Conceptual	Identifica os desafios da liderança empreendedora na Nigéria.
Agus, A. and Hassan, Z. (2010)	Empírico	Demonstra como a liderança empreendedora tem um impacto positivo nas vendas e na satisfação do cliente numa economia em desenvolvimento.
Arshi, T. and Viswanath, S. (2013)	Empírico	Demonstra que a liderança empreendedora é importante na promoção da inovação empreendedora no sector empresarial no Omã. São propostos diferentes estilos de liderança empreendedora a qual não é explorada enquanto um tipo de liderança.
Bagheri, A. and Pihie, Z. A. L. (2011a)	Conceptual	Propõe um modelo integrado para aprender e desenvolver liderança empreendedora. Contudo o modelo foi construído baseado nas 5 competências no artigo Gupta et al. (2004) criticadas por outros investigadores. Sem provas empíricas que suportem a confiabilidade e a aplicabilidade.
Bagheri, A. and Pihie, Z. A. L. (2011b)	Empírico	Pretende mostrar que a liderança empreendedora, autoestima, realização pessoal e eficácia pessoal podem ser desenvolvidas através de programas universitários de empreendedorismo focando-se no desenvolvimento das competências da liderança empreendedora.
Bagheri, A., Pihie, Z. A. L. and Krauss, S. E. (2013)	Empírico	Analisa as competências da liderança empreendedora entre estudantes líderes empreendedores na Malásia. Contudo não analisa todas as competências, por exemplo o assumir do risco.
Carpenter, M. T. H. (2012)	Empírico	Focado nos competências dos líderes empreendedores, identifica-os como cheerleaders, visionários, caçadores de oportunidades e mestres em estratégia.
Chheda, K. and Banga, C. (2013)	Empírico	Examina o impacto da liderança empreendedora na performance das pequenas e médias empresas na Índia. O resultado foi um impacto positivo.
Chen, M-H (2007)	Empírico	É usado um constructo estratégico das empresas (os quais são assunção do risco, pro-atividade e inovação) para explicar liderança empreendedora.
Cogliser, C. C. and Brigham, K. H. (2004)	Revisão da Literatura	Revisão da literatura com o objetivo de comparar os campos da liderança e empreendedorismo; ambas as áreas abordam competências como a visão, influência, inovação criatividade e planeamento. Não define o conceito de liderança empreendedora.
Currie, G., Humphreys, M., Ucbasaran, D. and McManus, S. (2008)	Empírico	Foco no sector público, exibindo um bom entendimento do impacto dos múltiplos stakeholders e como geri-los, conhecimento do ambiente político e a habilidade para identificar e explorar oportunidades como aspetos importantes.
D'intino, R. S. Boyles, T., Neck, C. P. and Hall, J. R. (2008)	Empírico	Analisa as características importantes para desenvolver uma visionária liderança empreendedora. As competências são: inovação radical, visão tecnológica, coragem na tomada de

		decisão e tomada de risco racional. Estudo inteiramente baseado no caso da Boeing, em comparação com outras companhias aéreas.
Fernald, L. W Jr., Solomon, G. T. and Tarabishy, A. (2005)	Revisão da Literatura	Revisão de 136 artigos de ambos os campos. As competências referidos pelos autores da liderança empreendedora são a habilidade para motivar, orientação para a realização, criatividade, flexibilidade, paciência, persistência, assunção do risco e visão.
Flamholtz, E. G. (2011)	Empírico	Identifica 5 funções estratégicas da liderança importantes num contexto empreendedor: criar visão, gerir a cultura organizacional, coordenar operações, supervisionar sistemas de desenvolvimento e conduzir inovação e mudança.
Freeman, D. and Siegfried, R. L. (2015)	Conceptual	Analisa três importantes desafios que os líderes empreendedores atravessam na criação de empresas. As competências da liderança empreendedora referidas são: pensamento estratégico, coaching e autoavaliação.
Greenberg, D., McKone-Sweet, K. and Wilson, H. J. (2013)	Conceptual	Apresenta as importantes linhas da liderança empreendedora na criação de novas oportunidades.
Gupta, V., MacMillan, I. C. and Surie, G. (2004)	Empírico	Identifica 19 competências que estão classificados em 5 papéis: enquadramento do desafio, absorção de incerteza, caminho claro, compromisso e criação de limites claros.
Harrison, C., Paul, S. and Burnard, K. (2016)	Empírico	Identifica os desafios dos líderes empreendedores numa economia em desenvolvimento no sector de retalho farmacêutico na Nigéria.
Hunter, L. and Lean, J. (2014)	Empírico	Investiga os efeitos do capital social na competitividade das pequenas e médias empresas, usando como variável exploratória a liderança empreendedora. As competências da liderança empreendedora são destacados no modelo proposto.
Kansikas, J., Laakkonen, A., Sarpo, V. and Kontinen, T. (2012)	Empírico	Apresenta o impacto da familiaridade e liderança empreendedora nos negócios de família em diferentes países.
Kempster, S. and Cope. J. (2010)	Empírico	Tem como objetivo analisar a liderança empreendedora como um processo social.
Kuratko, D. F. (2007)	Conceptual	Artigo conceptual similar ao de Chen (2007).
Leitch, C. M., McMullan, C. and Harrison, R. T. (2009)	Empírico	Não está focado na influência da liderança empreendedora ou das suas competências; no entanto investiga o desenvolvimento da liderança nas pequenas e medias empresas.
Leitch, C. M., McMullan, C. and Harrison, R. T. (2012)	Empírico	Analisa a liderança empreendedora no contexto humano, social e capital institucional e contribui no campo dos competências da liderança empreendedora. Contudo o desenvolvimento do capital humano é identificado por ser importante na liderança empreendedora.
Lippitt, G. L. (1987)	Conceptual	São apresentadas 6 características de um líder empreendedor: assunção do risco, pensamento divergente, focado, responsável individual, orientação económica, aprende com a experiência. Acrescenta sugestões orientadoras para o desenvolvimento da liderança empreendedora: desenvolve o seu próprio entendimento, competências de diagnóstico, aprende como obter aconselhamento e a definir os seus próprios objetivos; lida com a adversidade e com a mudança. Não apresenta dados empíricos para justificar as características e as sugestões.
Mgeni, T. O. (2015)	Empírico	Mostra como é que os CEO na Tanzânia usam o estilo de liderança empreendedora e a forte correlação entre o estilo de liderança empreendedora e a performance nos negócios na pequenas e médias empresas (PMEs).
Nicholson, N. (1998)	Empírico	Apresenta o perfil de personalidade para os líderes

		empreendedores: obstinado, desligado de distrações sociais, assertivo. Artigo bastante criticado por outros investigadores.
Okudan, G. E. and Rzasa, S. E. (2006)	Empírico	Analisa o efeito dos cursos de liderança empreendedora no comportamento dos estudantes que a pretendem desenvolver. Não é possível através deste estudo perceber o impacto do novo curso no comportamento dos estudantes.
Pihie, Z. A. L, Asimiran, S. and Bagheri, A. (2014)	Empírico	Analisa a relação entre as principais práticas de liderança empreendedora e as perspetivas de inovação dos professores. Encontraram uma significativa correlação entre as perceções dos professores sobre a escola e as práticas de liderança empreendedora e as inovações da escola.
Pihie, Z. A. L. and Bagheri, A. (2013)	Empírico	Demonstra que os princípios de comportamento da liderança empreendedora têm impacto positivo significativo na perceção dos professores sobre os princípios e práticas de liderança empreendedora na escola e a inovação da escola.
Renko, M., Tarabishy, A., Carsrud, A. L. and Brannback, M. (2015)	Empírico	Apresenta uma escala para medir liderança empreendedora baseada na perspetiva dos seguidores, no entanto não têm em consideração como é que os percecionam/ percebem as habilidades de liderança. As competências de liderança referidas pelos autores são: criação de ideias, assunção do risco, criatividade, paixão, visão, inovação, desafia o <i>status quo</i> .
Ruvio, A., Rosenblatt, Z. and Hertz-Lazarowitz, R. (2010)	Empírico	Mostra que a visão é uma competência importante da liderança empreendedora nas organizações com e sem fins lucrativos.
Suyitno, S., Sonhadji, A., Arifin, I. and Ulfatin, N. (2014)	Empírico	Mostra que a liderança empreendedora exercida como um princípio da Escola é caracterizada pelos valores do empreendedorismo sendo importante no desenvolvimento e na manutenção de um bom relacionamento entre a escola e os <i>stakeholders</i> internos e externos.
Swiercz, P. M. and Lydon, S. R. (2002)	Empírico	Estudo sobre competências operacionais de liderança, nomeadamente de gestão operacional, marketing, finanças e recursos humanos, e competências pessoais nomeadamente integridade intelectual.
Tice, B. P. (2005)	Conceptual	Pretende sugerir que para avançar na profissão farmacêutica é necessário incorporar nos currícula dos cursos de Farmácia os princípios da liderança empreendedora.
Van Zyl, H. and Mathur-Helm, B. (2007)	Conceptual	Inclui a competência Ética no constructo sobre Liderança Empreendedora desenvolvido por Gupta et al. (2004). O modelo apresenta o impacto da liderança empreendedora na performance do negócio mas não apresenta dados empíricos que sustentem.
Vecchio, R. P. (2003)	Conceptual	Foca-se essencialmente no tratamento da liderança empreendedora como um estudo isolado da sua influência, dos seus competências e do próprio desenvolvimento de liderança empreendedora.
Yousafzai, S. Y., Saeed, S. and Muffatto, M. (2015)	Empírico	Focado na liderança empreendedora numa perspectiva de género. O autor mostra que a liderança empreendedora das mulheres e a visão para empreendedorismo no feminino são influenciadas pelas condições institucionais.

Tabela 2 - A influência da liderança empreendedora

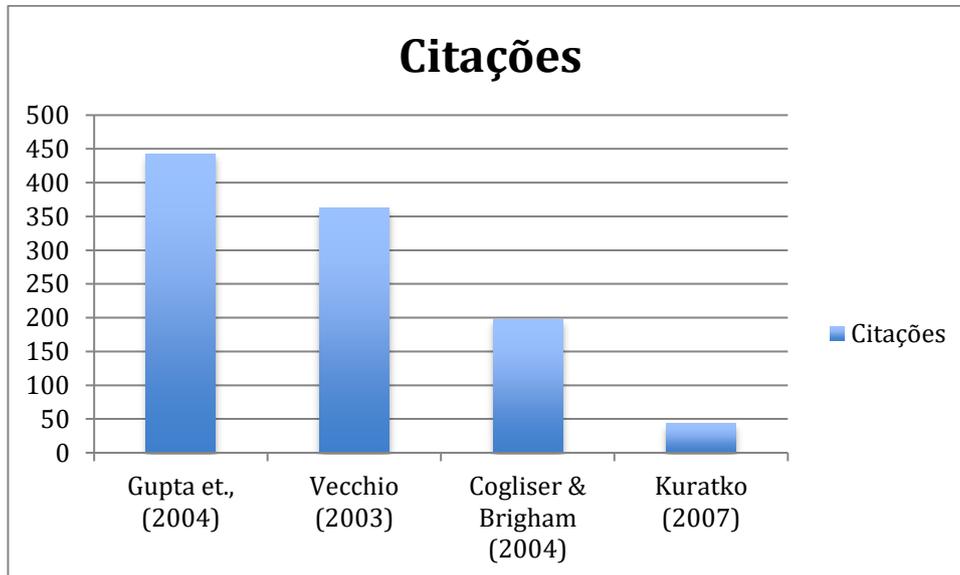
Influência da liderança empreendedora
Realização dos objetivos organizacionais (Kansikas et al.; 2012)
Adaptabilidade em ambientes desafiantes (Abbas, 2014; Freeman and Siegfried, 2015; Harrison et al., 2016)
Criação e captura de novas oportunidades (Currie et al., 2008; Greenberg et al., 2013; Harrison et al., 2016)
Melhoria da criatividade e da inovação (Chen, 2007; Arshi, e Viswanath, 2013; Pihl e Bagheri, 2013; Pihl et al., 2014)
Sucesso empreendedor (Harrison et al., 2016)
Melhoria do desempenho nos negócios (Van Zyl e Mathur-Helm, 2007; D'Intino et al., 2008; Mgeni, 2015)
Eficácia organizacional (Flamholtz, 2011; Suyitno et al., 2014)
Redução na taxa elevada de start-ups que não se desenvolvem (Freeman and Siegfried, 2015)
Sucesso em organizações com e sem fins lucrativos (Ruvio et al., 2010)
Performance nas vendas e satisfação do cliente (Agus and Hassan, 2010)

Tabela 3 – Competências e Características dos Líderes Empreendedores

Competências e características dos líderes empreendedores
Responsabilidade na ação
Orientação
Ambição
Desafia o <i>status quo</i>
Carisma
Criatividade e Inovação
Tomada de decisão
Comunicação efetiva
Estabilidade Emocional
Encorajador
Ética
Flexibilidade
Influência
Conhecimento
Modéstia

- Necessidade de Poder
- Paixão
- Paciência
- Perseverança
- Resistência Física
- Planeamento
- Proatividade
- Tomada de Risco
- Modelador
- Pensamento Estratégico
- Team builder
- Obstinado
- Confiança
- Visão

Figura 1 - Artigos mais citados sobre Liderança Empreendedora



O POTENCIAL GEOTURÍSTICO DA CIDADE DA MARINHA GRANDE

Rosendahl, Stefan

ISDOM – Instituto Superior D. Dinis / CISDOM

RESUMO: As rochas, com o seu conteúdo fóssil, podem, não só, ser encontradas no campo ou em pedreiras, mas também nas cidades, em muros de edifícios, pavimentos ou equipamento urbano. Estas pedras podem dar informações sobre as suas origens e idade. Unindo estas informações com a história e os elementos artísticos dos edifícios, e conhecendo (ou presumindo) a proveniência deste material de construção, é possível obter uma imagem mais completa e abrangente do contexto histórico. As atividades de geoturismo urbano têm como objetivo a disseminação de tópicos geológicos existentes numa cidade. Apresentando alguns exemplos que ocorrem na cidade da Marinha Grande, mostra-se que o geoturismo urbano pode complementar e enriquecer a oferta turística existente. Esta atividade pode ser realizada durante o ano inteiro, em quase todas as condições meteorológicas, sem necessitar veículos ou caminhadas longas. Além disso, as atividades podem estar ao alcance de pessoas com mobilidade reduzida, uma vez que a maioria dos edifícios têm o acesso facilitado ou adaptado.

PALAVRAS-CHAVE: Geoturismo urbano; Marinha Grande; património natural; património cultural.

ABSTRACT: Rocks with their fossil content can not only be found in the countryside or in quarries, but also in cities, on building walls, pavements or urban equipment. These stones may give information about their origin and age. By joining this information with the history and artistic elements of the buildings, and knowing (or assuming) the provenance of this building material, it is possible to obtain a more complete picture of the historical context. Urban geotourism activities aim to disseminate geological topics in a city. Presenting some examples that occur in the centre of the city of Marinha Grande, it is shown that urban geotourism can complement and enrich the existing tourism offer of a town. The stones and their possible fossil content can be visited all year round, in almost all weather conditions, without requiring vehicles or long walks. In addition, activities may be accessible to people with disabilities as most buildings are easily accessible.

KEYWORDS: Urban geotourism; Marinha Grande; natural heritage; cultural heritage.

1. Introdução

Marinha Grande é uma cidade situada no distrito de Leiria, na região da Estremadura, a meio caminho entre Leiria e a estância balnear de São Pedro de Muel, a uma distância de cerca de 10 quilómetros de cada um dos dois locais. A cidade tem cerca de 10.500 habitantes (Wikipedia, n.d.) e é sede de município.

Desde o século XVIII, a Marinha Grande é um centro da indústria vidreira em Portugal. Apesar de terem sido encerradas muitas fábricas durante as últimas décadas, a cidade ocupa um lugar de destaque na produção de vidro a nível mundial. Há cerca de 50 anos, a produção de moldes para a indústria de plásticos cresceu na Marinha Grande, sendo a cidade atualmente conhecida em muitos países por esta atividade económica (Câmara Municipal da Marinha Grande, n.d.). O setor turístico não tem grande importância, encontrando-se a cidade da Marinha Grande na sombra entre os destinos turísticos de São Pedro de Muel e Leiria (Wikipedia, n.d.).

Uma proposta para aumentar a oferta turística da cidade da Marinha Grande pode ser o geoturismo urbano. Nesta atividade, uma visita guiada contemplará, para além do património cultural, também os materiais de construção de origem rochosa existentes nos edifícios e equipamentos urbanos (Rosendahl & Gonçalves, 2019).

A metodologia para o estudo e a implantação de um roteiro geoturístico envolve o estudo da bibliografia e da informação contida na internet, a análise de mapas topográficos e geológicos, visitas às localidades e aos museus, discussões com colegas e especialistas, o traçado de um roteiro e o design de brochuras, folhetos e placas informativas.

Trabalhos prévios sobre o geoturismo urbano em Portugal existem, por exemplo, sobre Lisboa (M. L. Rodrigues, Machado, & Freire, 2011), as cidades de Faro (Rosendahl & Gonçalves, 2019), Lagos e Tavira (L. A. Rodrigues & Agostinho, 2016a, 2016b, 2016c), e Loulé (Pereira & Lopes, 2019).

2. Geoturismo Urbano

O geoturismo urbano corresponde, no sentido alargado, a um segmento de turismo focado no uso sustentável do património geológico, o qual inclui os aspetos do património geológico e cultural, quer material, quer imaterial, do local visitado (M. L. Rodrigues et al., 2011). Neste conceito, o património natural de uma cidade é unido com o cultural, sendo possível obter uma forma sustentável de promoção, desenvolvimento (*ib.*) e proteção de áreas com um património rico e diversificado.

O presente artigo foca os materiais, nomeadamente os materiais rochosos, de construção e decoração de edifícios, monumentos, pavimentos, etc. que podem ser encontrados na cidade da Marinha Grande. As rochas usadas podem revelar a história da sua origem, proveniência, tratamento, bem como o seu estado de alteração. Dando forma e cor a um edifício, as rochas contribuem para o seu aspeto estético e o *genius loci* do sítio. Deste modo, a dimensão arquitetónica, artística e histórica de um edifício é complementado por uma dimensão natural (L. A. Rodrigues & Agostinho, 2016b).

O conhecimento da história da construção de edifícios e partes da cidade é ampliado pela história do uso das pedras de construção. Nos edifícios mais antigos, usaram-se principalmente rochas locais devido às dificuldades de transporte entre a pedreira e o local de construção. À medida que os meios de transporte se desenvolveram, nomeadamente as vias marítima e ferroviária, a aplicação de rochas provenientes de regiões mais afastadas tornou-se cada vez mais frequente (Wever et al., 2017). Através da presença de “pedras exóticas”, isto é, de pedras com origem numa região longínqua, por exemplo, num outro continente, é possível tirar conclusões sobre o comércio com outros países que foi feito no passado. Na atualidade, a importação de rochas de construção e ornamentais a partir da África, da China ou do Brasil, por exemplo, e a sua utilização são um procedimento habitual.

Dado que as rochas de construção de edifícios de uma cidade apresentam características geológicas, tratamentos artísticos, fenómenos de alteração e medidas para a sua conservação, o património construído de uma cidade corresponde a um museu ao ar livre (Perez-Monserrat, Buergo, Gomez-Heras, Muriel, & Gonzalez, 2013). Assim, as pedras e o seu eventual conteúdo fóssil podem ser visitadas num meio urbano durante o ano inteiro, em quase todas as condições meteorológicas, sem a necessidade de deslocação num veículo todo-o-terreno poluente ou de caminhadas longas e fastidiosas. Para além de crianças e adultos com interesse na História e Natureza, pessoas com mobilidade reduzida e idosas podem participar numa visita de estudo geológica, sem precisar de se deslocar a uma pedreira de difícil acesso, podendo o geoturismo urbano ser um contributo precioso para o turismo inclusivo (Kérout, n.d.).

A inserção de atividades de geoturismo urbano enriquecerá a oferta turística habitual de uma cidade. Isto implica a criação de rotas geológico-culturais, o design e a instalação de painéis de informação, a elaboração e impressão de brochuras ou folhetos, a disponibilização de informação digitalizada usando GPS via internet e das correspondentes aplicações para smartphones. Estas tecnologias já existem em algumas cidades, tais como Lausanne, Turim e Roma (Pica et al., 2018).

3. Exemplos de locais com Interesse Geoturístico na Cidade da Marinha Grande

É incerto o ano da origem da povoação da Marinha Grande. No entanto, há fontes que indicam que nos séculos XI e XII os primeiros colonizadores ocuparam o espaço da atual cidade (Câmara Municipal da Marinha Grande, 2014). A reconquista aconteceu em 1142, posteriormente a povoação foi administrada pelos padres Crúzios do Mosteiro de Santa Cruz de Coimbra, e em 1309 ela passou para o poder real. Em 1590 a primeira capela (Santa Maria da Marinha) foi fundada, e em 1600 foi renomeada Nossa Senhora do Rosário da Marinha. Devido à existência de locais próximos com toponímia semelhante, o nome foi alterado para Marinha Grande (*ib.*).

Com a transferência da fábrica de vidros de Coima para a Marinha Grande, efetuada por John Beare em 1748, e a modernização da mesma por Guilherme Stephens, em 1769, tendo obtido o estatuto de “Real Fábrica de Vidros”, iniciou-se o crescimento industrial da Marinha Grande que foi considerada a “Capital do Vidro” (*ib.*). A povoação tornou-se vila em 1892, e em 1988 recebeu a categoria de cidade. Para além da indústria do vidro, essencialmente de vidro de embalagem na atualidade, surgiu e cresceu também a indústria dos moldes e de plásticos que hoje constituem um outro pilar de sustentação da economia da cidade.

Devido ao seu passado e presente como cidade industrial, a Marinha Grande não possui um património cultural histórico tal como as aglomerações vizinhas de Leiria e Batalha. O principal património cultural da Marinha Grande, quer material, quer imaterial, está na atividade industrial do seu passado, sob a forma de edifícios industriais, tais como, por exemplo, a anterior fábrica da IVIMA (Arquivo Distrital de Leiria, 2013), bairros habitacionais dos operários (Sistema de Informação sobre o Património Arquitectónico, 2011), casas dos proprietários, instalações no interior das fábricas e oficinas, e, essencialmente, no saber dos mestres e dos trabalhadores.

A figura seguinte apresenta alguns locais com interesse geológico, situados no centro da cidade. Os números são legendados nos títulos dos sub-capítulos seguintes.



Figura 1: Centro da cidade da Marinha Grande. Números: locais com interesse geológico.
Fonte: autor.

3.1 Edifício da Caixa Geral de Depósitos (1)

No interior do edifício da Caixa Geral de Depósitos, os pilares estão revestidos com uma rocha decorativa calcária denominada “Brecha do Algarve”. Trata-se de uma rocha sedimentar que se formou num meio recifal, com numerosos fósseis de corais, espongiários, algas, gastrópodes e bivalves, e cuja idade é de Kimeridgiano (Jurássico superior), isto é, de há cerca de 155 milhões de anos (International Commission on Stratigraphy, 2018). Devido a processos que ocorreram durante e após a consolidação do calcário, o material adquiriu o aspeto de uma brecha, isto é, de uma rocha composta por fragmentos angulosos. Por não se ter obtido autorização, não se fizeram fotografias no local. A figura 1 apresenta uma imagem deste tipo de rocha, com uma colónia de corais, que foi tirada em Faro.

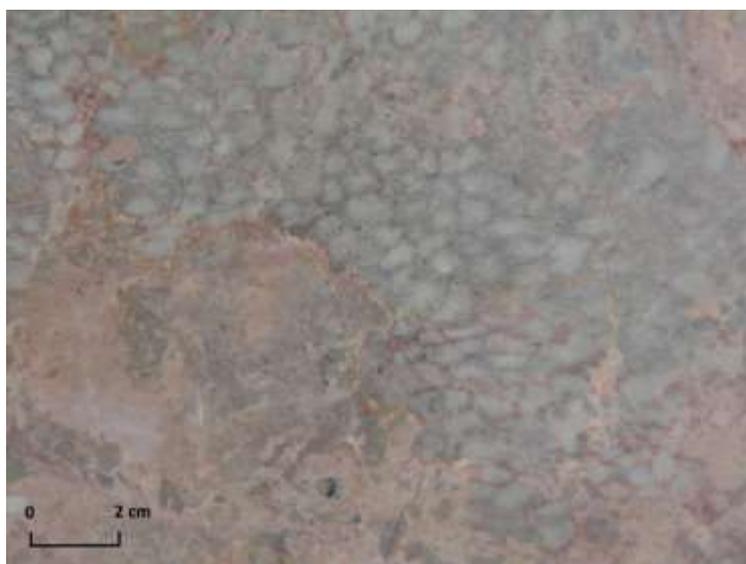


Figura 2: Pedra decorativa (“Brecha do Algarve”), com uma colónia de corais, montada na fachada de uma farmácia situada na Rua do Alportel, Faro. Fonte: autor.

3.2 Edifício da Fábrica de Resinagem (2)

O edifício da Fábrica de Resinagem, de estilo tipo “Pombalino” (figura 3), foi construído em 1859 e serviu para o tratamento da resina obtida no pinhal de Leiria (Gonçalves, 2013).

Posteriormente, partes do edifício serviram para albergar os bombeiros, a GNR, a Central Elétrica, o posto médico da Cruz Vermelha, e o quartel da Legião Portuguesa. Em 1940, a fábrica foi encerrada e, em 1941, cedida à Câmara Municipal da Marinha Grande que ali instalou o Mercado Municipal, a Biblioteca Municipal e a Repartição de Registo Civil (*ib.*). Atualmente, no espaço do edifício requalificado encontram-se serviços da câmara Municipal, o Núcleo de Arte Contemporânea, espaços comerciais e de restauração, para além de um estúdio de vidro, onde se pode observar o mestre a trabalhar ao vivo (Câmara Municipal da Marinha Grande, 2016).

No interior, o edifício está revestido com calcário de cor bege, que contém numerosos fósseis (figura 3). É incerto se se trata de um calcário do tipo Olho de Sapo/Banco de Baixo, proveniente de Arrimal (concelho de Porto de Mós), ou do tipo Moleanos/Vidraço de Moleanos (Moura, 1994), originário de Prazeres de Aljubarrota (concelho de Alcobaca). Todos os tipos de calcários mencionados têm idade caloviana, do Jurássico médio, com cerca de 164 milhões de anos (International Commission on Stratigraphy, 2018).

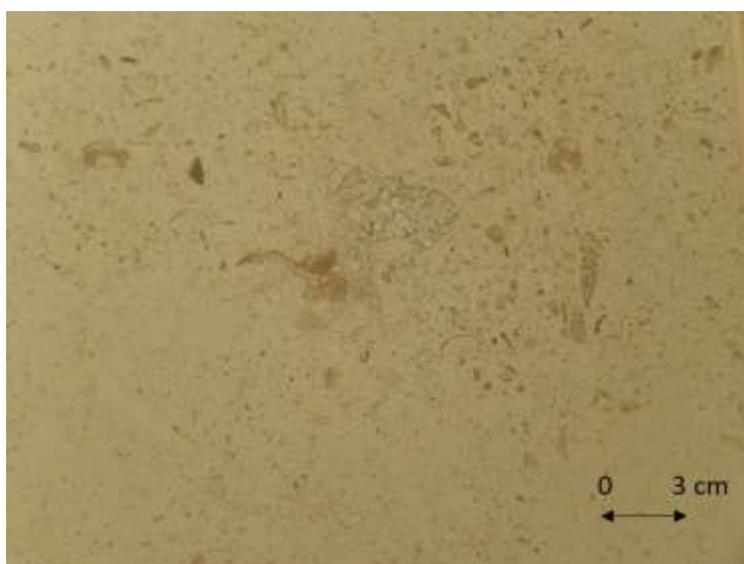


Figura 3: Revestimento feito em calcário fossilífero na Fábrica da Resinagem. Fonte: autor.

No pátio da Fábrica de Resinagem, encontra-se uma fonte cujos componentes são compostos por um calcário rico em fósseis de rudistas, isto é, um grupo de bivalves que construiu recifes no fundo do antigo mar (figura 4). Estes calcários são denominados “Lioz”, têm uma idade de Turoniano médio (Cretácico), com cerca de 92 milhões de anos (*ib.*). Podem ser do tipo “St. Florient Rosé”, proveniente de Terrugem (concelho de Sintra) ou “Encarnado/Vidraço da Pedra Furada”, de Montelavar (concelho de Sintra) (Moura, 1994).



Figura 4: Pormenor da fonte no pátio da Fábrica da Resinagem. Fonte: autor.

3.3 Edifício da Câmara Municipal e busto de Guilherme Stephens (3)

Trata-se de um edifício neoclássico do século XX, de arquitetura política e administrativa à época da sua construção. Os espaços interiores foram remodelados e ampliados no ano de 1934 (Matias, 2008).

O piso do hall de entrada é composto por dois tipos de rocha ornamental (figura 5, esquerda): um lioz com cor bege, proveniente do concelho de Sintra, e um mármore (rocha metamórfica) que parece ser do tipo “Cinzento anegrado de Trigaches”, proveniente de São Brissos, Beja (Moura, 1994). A idade desta rocha é câmbria, o que corresponde a uma idade de cerca de 485 a 541 milhões de anos (International Commission on Stratigraphy, 2018).

A escadaria para o 1.º piso tem um lambril revestido com mármore, provavelmente do tipo “Cinzento claro com bandas escuras de Trigaches” (figura 5, direita), cuja origem também é de São Brissos, no concelho de Beja (International Commission on Stratigraphy, 2018).



Figura 5: À esquerda – Pavimento com calcários de Lioz, com cor clara, e mármore (escuro); à direita: lambril da escada feito em mármore. Fonte: autor.

O busto de Guilherme Stephens, da autoria do escultor Luís Fernandes, foi inaugurado em 1941 (Câmara Municipal da Marinha Grande, 2014). O pedestal do busto (figura 6) é composto por uma rocha calcária clara e rica em fósseis, podendo tratar-se de uma forma de lioz. No entanto,

não foi possível determinar a sua origem nem a sua idade. Notam-se marcas verdes e negras de escorrência no calcário devido à alteração e corrosão do bronze de que foi feito o busto.



Figura 6: Busto de Guilherme Stephens. Fonte: autor.

3.4 Museu do Vidro (4)

O atual Museu do Vidro está instalado no que outrora foi o Palácio Stephens. Foi construído na segunda metade do séc. XVIII, em estilo neoclássico. Presentemente está classificado como imóvel de interesse público (Câmara Municipal da Marinha Grande, 2014).

A escadaria no interior é muito interessante, podendo-se ver que diversos tipos de rocha são imitados por pintura nas paredes e corrimãos, tendo sido utilizada a técnica de marmorização (figura 7). O revestimento tem a aparência de calcários e mármore. Outro pormenor são as partes da parede cuja pintura em madeira imita azulejos.

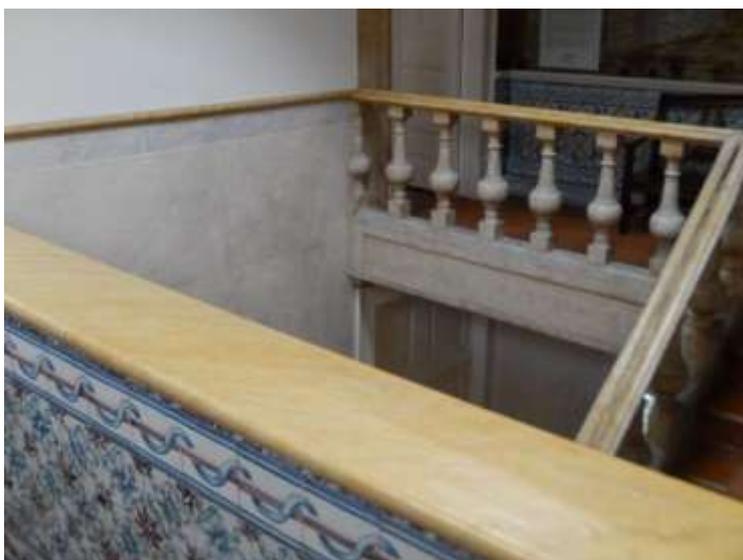


Figura 7: Escadaria do Museu do Vidro com paredes e corrimãos pintados imitando as rochas. Fonte: autor.

3.5 Rua Marquês de Pombal (5)

O pavimento da Rua Marquês de Pombal está feito com calçada à portuguesa e lajes de calcário, que localmente apresentam fósseis. Na figura 8, podem-se ver fósseis de gastrópodes. Não foi possível determinar o tipo e a proveniência do material rochoso.



Figura 8: Laje calcária do pavimento da Rua Marquês de Pombal com fósseis de gastrópodes. Fonte: autor.

3.6 Igreja Matriz da Marinha Grande (6)

No pavimento do exterior da igreja matriz da Marinha Grande encontram-se dois tipos de rochas (figura 9, esquerda): um calcário do tipo lioz, de cor clara, não tendo sido possível determinar a sua proveniência, e um granito de grão médio e cor cinzenta. Esta rocha parece ser um granito “Cinzento Santa Eulália”, proveniente do concelho de Elvas, ou um granito “SPI” (Moura, 1994), cuja origem é de Alpalhão (concelho de Nisa). As rochas graníticas de Portugal são magmáticas e formaram-se durante a génese da cadeia montanhosa varisca, há mais de 300 milhões de anos (Ribeiro, 2013).

Numa parede de um edifício situado ao lado da igreja matriz, podem ser observadas exsudações de sais (“salitre”) que cobrem a superfície calcária (figura 9, direita). Estas exsudações têm a sua origem na infiltração de água pluvial na parede, dissolução de sais contidos na argamassa e posterior cristalização do material dissolvido à superfície (Flain, Righi, & Frazão, 2014).



Figura 9: À esquerda: lioz (cor clara) e granito (cinzento) no pavimento na área exterior da igreja; à direita: exsudações de sais no revestimento calcário de uma parede. Fonte: autor.

4. Conclusões

A história de um edifício, isto é, as datas do início e do fim da sua construção e os arquitetos envolvidos, entre outros dados, pode ser alargada pela história do material da sua construção, nomeadamente o material rochoso. As pedras podem contar histórias sobre o tempo e o ambiente em que se formaram, o local da pedreira onde foram exploradas, os métodos de transporte e de tratamento, e o modo de alteração que sofreram. Assim, estas informações podem ser um complemento valioso para o património cultural e a história de uma cidade, introduzindo uma componente natural.

Muitos edifícios urbanos, património ou não, foram feitos ou revestidos usando pedras naturais. Normalmente, o acesso a tais edifícios é fácil e possível durante o ano inteiro. Devido a tratamentos, tais como o polimento, os elementos contidos nas rochas podem ser observados e explicados sem a ajuda de um instrumento específico. Sendo o grupo-alvo de participantes composto por pessoas cultural e cientificamente interessados, que podem pagar por uma visita guiada, o geoturismo urbano pode constituir um ramo do turismo economicamente interessante e enriquecer a oferta turística numa cidade. O acesso fácil aos locais permite a participação de pessoas com mobilidade reduzida e a de muitos seniores, de modo que este tipo de visitas pode ser uma contribuição para turismo inclusivo (Kéroul, n.d.).

A curiosidade originada nos visitantes possibilita a transmissão de tópicos geológicos e pode atrair novos adeptos, uma vez que o geoturismo urbano transmite também conhecimento sobre o património cultural e chama a atenção para a sua proteção e conservação. Além disso também contribui para a proteção do meio ambiente, uma vez que as características ecológicas de um local podem depender de processos geológicos.

Como ficou demonstrado, a cidade da Marinha Grande dispõe de locais com características geológicas interessantes, e por conseguinte existe um potencial para a implementação de atividades geoturísticas. Consequentemente, para a implementação desta oferta turística, as entidades oficiais e privadas que estejam interessadas, deverão elaborar o necessário material documental e campanhas de divulgação.

Em geral, o trabalho geológico é associado ao trabalho com um martelo. É óbvio que, por razões compreensíveis, não se podem usar martelos nas visitas do âmbito do geoturismo urbano!

5. Bibliografia

Arquivo Distrital de Leiria. (2013). IVIMA - Fábrica de Vidros da Marinha Grande. Retrieved November 6, 2019, from <https://digitarq.adlra.arquivos.pt/details?id=1007710>

Câmara Municipal da Marinha Grande. (n.d.). Caracterização da freguesia da Marinha Grande. Retrieved November 4, 2019, from <https://www.cm-mgrande.pt/pages/303>

Câmara Municipal da Marinha Grande. (2014). Guia Turístico Marinha Grande. Retrieved November 4, 2019, from https://www.cm-mgrande.pt/cmmgrande/uploads/document/file/1909/GUIATURISTICO_MG_PT_web.pdf

Câmara Municipal da Marinha Grande. (2016). Poeiras Glass. Retrieved November 6, 2019, from <https://www.facebook.com/686919858069887/posts/1022286567866546/>

Flain, E. P., Righi, R., & Frazão, E. B. (2014). Patologias em revestimentos com placas pétreas em edificações e espaços urbanos no Brasil. In *III Encontro da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Arquitetura e Urbanismo* (pp. 1–14). São Paulo. Retrieved from https://www.anparq.org.br/dvd-enparq-3/htm/Artigos/SC/ORAL/SC-NPNT-014_FLAIN_RIGHI_FRAZAO.pdf

Gonçalves, J. M. (2013). O edifício da Fábrica de Resinagem da Marinha Grande. Retrieved November 6, 2019, from http://opinhaldorei.blogspot.com/2013/10/o-edificio-da-fabrica-de-resinagem-da_15.html

- International Commission on Stratigraphy. (2018). International Chronostratigraphic Chart. Retrieved November 22, 2018, from <http://www.stratigraphy.org/index.php/ics-chart-timescale>
- Kéroul. (n.d.). Universal Design. Guide for Inclusive Tourism. Retrieved November 27, 2018, from http://www.keroul.qc.ca/DATA/PRATIQUEDOCUMENT/136_fr.pdf
- Matias, C. (2008). Câmara Municipal da Marinha Grande. Retrieved November 6, 2019, from http://www.monumentos.gov.pt/Site/APP_PagesUser/SIPA.aspx?id=22860
- Moura, A. C. (1994). *Catálogo de Rochas Ornamentais de Portugal Vol. I-IV*. (A. C. Moura, Ed.). Lisboa: Direcção-Geral de Geologia e Minas.
- Pereira, H., & Lopes, F. (2019). *Histórias gravadas nas rochas de Loulé*. (C. M. de Loulé, Ed.). Loulé.
- Perez-Monserrat, E., Buergo, M. A. de, Gomez-Heras, M., Muriel, M. J. V., & Gonzalez, R. F. (2013). An urban geomonumental route focusing on the petrological and decay features of traditional building stones in Madrid, Spain. *Environmental Earth Sciences*, 69(4), 1071–1084. <https://doi.org/10.1007/s12665-012-2164-3>
- Pica, A., Reynard, E., Grangier, L., Kaiser, C., Ghiraldi, L., Perotti, L., & Monte, M. Del. (2018). GeoGuides, Urban Geotourism Offer Powered by Mobile Application Technology. *Geoheritage*, 10, 311–326. <https://doi.org/10.1007/s12371-017-0237-0>
- Ribeiro, A. (2013). Evolução geodinâmica de Portugal; uma introdução. In R. Dias, A. Araújo, P. Terrinha, & J. C. Kullberg (Eds.), *Geologia de Portugal Volume I: Geologia Pré-mesozóica de Portugal* (p. 807). Lisboa: Escolar Editora.
- Rodrigues, L. A., & Agostinho, M. (2016a). *Faro - Guia de Geologia e Paleontologia Urbana. Urban Geology and Paleontology Guide*. Lagos: Centro Ciência Viva de Lagos.
- Rodrigues, L. A., & Agostinho, M. (2016b). *Lagos - Guia de Geologia e Paleontologia Urbana. Urban Geology and Paleontology Guide*. Lagos: Centro Ciência Viva de Lagos.
- Rodrigues, L. A., & Agostinho, M. (2016c). *Tavira - Guia de Geologia e Paleontologia Urbana. Urban Geology and Paleontology Guide*. Lagos: Centro Ciência Viva de Lagos.
- Rodrigues, M. L., Machado, C. R., & Freire, E. (2011). Geotourism Routes in Urban Areas: A Preliminary Approach to the Lisbon Geoheritage Survey. *GeoJournal of Tourism and Geosites*, 2(8), 281–294.
- Rosendahl, S., & Gonçalves, M. (2019). When Urban Geology Meets Cultural Tourism. *Journal of Tourism and Heritage Research*, 2(4), 238–256.
- Sistema de Informação sobre o Património Arquitectónico. (2011). Património Cultural - Marinha Grande. Retrieved April 6, 2019, from http://www.monumentos.gov.pt/Site/APP_PagesUser/SIPASearch.aspx?id=0c69a68c-2a18-4788-9300-11ff2619a4d2
- Wever, P. de, Baudin, F., Pereira, D., Cornée, A., Egoroff, G., & Page, K. (2017). The Importance of Geosites and Heritage Stones in Cities — a Review. *Geoheritage*, 9(4), 561–575. <https://doi.org/10.1007/s12371-016-0210-3>
- Wikipedia. (n.d.). Marinha Grande. Retrieved November 4, 2019, from https://pt.wikipedia.org/wiki/Marinha_Grande



www.isdom.pt